

# Vejledning til bedømmelsesudvalg ved Menighedsfakultetet

Vedtaget af lærerrådet  
ved Menighedsfakultetet  
den 7. oktober 2015

## 1. Introduktion

Ansættelse af personer i videnskabelige stillinger ved Menighedsfakultetet følger *Bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter* i medfør af § 29 stk. 3 i universitetsloven. Denne ansættelsesbekendtgørelse (bilag 3) og en vejledning for bedømmelsesudvalg ved Aarhus Universitet fra april 2010 (bilag 4) udgør således henholdsvis grundlag og forlæg for nærværende retningslinjer. Ud over disse udleveres til bedømmelsesudvalg ved Menighedsfakultetet almindeligvis også retningslinjer for bedømmelsesudvalg ved danske universiteter til orientering (jf. bilag 4). Der må nemlig ikke stilles lavere krav til ansøgere ved Menighedsfakultetet end til ansøgere ved danske universiteter.

Når videnskabelige stillinger ved Menighedsfakultetet skal besættes, nedsættes et bedømmelsesudvalg, som skal tage stilling til, om ansøgerne er kvalificeret til den opslåede stilling. Den akademiske leder ved Menighedsfakultetet udpeger en formand for bedømmelsesudvalget og yderligere to medlemmer af udvalget, hvoraf mindst et medlem skal være fra udlandet med mindre særlige forhold gør sig gældende. Det er formanden, som har det overordnede ansvar for udvalgets arbejde, for at tidsfristen for aflevering af bedømmelsen overholdes samt for at nærværende retningslinjer følges. Almindeligvis skal udvalgets bedømmelser foreligge tre måneder efter udvalgets nedsættelse. Opstår der tvivlsspørgsmål om udvalgsarbejdet, skal disse forelægges den akademiske leder ved Menighedsfakultetet.

Udvalget må gerne foretage en fordeling af bedømmelsesarbejdet, men alle medlemmer af udvalget skal gøre sig bekendt med alt foreliggende materiale. Eksisterer der uenighed i udvalget om, hvorvidt en ansøger er kvalificeret, skal det fremgå af bedømmelsen, hvem der i udvalget ikke anser en ansøger som kvalificeret til den opslåede stilling. Dersom det vurderes, at en ansøger ikke er kvalificeret til en stilling, bør der redegøres for, hvilke kvalifikationskrav, som ikke opfyldes. Bedømmelsen af hver enkelt ansøger skal gøre det entydigt klart, hvorvidt den enkelte ansøger er henholdsvis kvalificeret eller ikkekvalificeret. Disse vurderinger skal danne et fyldestgørende grundlag for det videre arbejde med en ansættelse af den bedst kvalificerede ansøger.

Bedømmelsen skal afdække ansøgernes forsknings-, formidlings-, undervisnings- og administrationskompetence i overensstemmelse med nedenstående redegørelse.

## **2. Forskningskompetence**

Bedømmelsen af ansøgernes forskningskompetence skal primært ske på baggrund af den videnskabelige produktion, som fremlægges i ansøgningen. I adjunkt- og postdocstillinger må der højst inkluderes fem publikationer, i lektoransøgninger otte publikationer og i professoransøgninger ti publikationer. Ansøgere til lektor- og professorstillinger må kunne påvise vedvarende og omfattende forskningsproduktion.

I bedømmelsen af ansøgernes forskningskompetence vurderes den videnskabelige produktions originalitet, internationale orientering, faglige bredde og dybde og dens relevans i henhold til stillingsopslaget. Står en ansøger som medforfatter til en publikation, krediteres ansøgeren i udgangspunktet for halvdelen af arbejdet, men der kan udledes en forfattererklæring, hvor der redegøres for ansøgerens andel i arbejdet med en given publikation.

Publikationer, som lægges til grund for bedømmelsen, må almindeligvis være fagfællevaluerede og udgivet i anerkendte videnskabelige publikationskanaler. Upublicerede forskningsproduktioner kan dog indgå i bedømmelsen. Udvalget kan bede om at få tilsendt flere publikationer end de publikationer, som er inkluderet i en ansøgning.

Ansøgerne skal også bedømmes på deres aktivitet i internationale forskningsnetværk og studieophold i udlandet.

## **3. Formidlingskompetence**

Bedømmelsen af ansøgernes formidlingskompetence inkluderer en vurdering af ansøgernes forskningsformidling i eksempelvis blade, magasiner, aviser, radio og tv og desuden ved foredrag, undervisning med mere. På Menighedsfakultetet vurderes det desuden meget positivt, dersom ansøgere kan dokumentere engagement i menigheder og kirkelige organisationer.

## **4. Undervisningskompetence**

Bedømmelsen af ansøgernes undervisningskompetence indbefatter en vurdering af afholdt undervisning, censoraktiviteter, erfaring med eksamener, erfaring med vejledning, deltagelse i eksamens- og studieudvalg, gennemførte kurser inden for pædagogik, bidrag til lærebøger, udvikling af undervisningsmateriale og erfaring med kollegial supervision. Ansøgernes undervisningskompetence bedømmes også på baggrund af eksempler på undervisningsplaner, -materialer og -evalueringer. For at opnå lektor- og professorkompetence skal en pædagogisk basisuddannelse være gennemført, og ansøgerne til sådanne stillinger må desuden kunne undervise på alle niveauer inden for det fagområde, som stillingen vedrører.

## **5. Administrationskompetence**

Ansøgernes administrationskompetence bedømmes eksempelvis på deltagelse i bedømmelsesudvalg, erfaring med fagfællebedømmelse, deltagelse i studie-, forsknings- og centerledelse, arbejde med forlag og tidsskrifter, bestridelse af nationale og internationale poster, udarbejdelse af rapporter og engagement i institutionsstrategisk udviklingsarbejde.

## **6. Konklusion**

Udvalget skal ikke vurdere, hvem der fagligt set er den bedst kvalificerede ansøger til stillingen, men skal på baggrund af en vurdering af ovenstående fire kompetenceområder foretage en konkluderende helhedsvurdering af hver enkelt ansøger, hvor ansøgerens relevans i henhold til stillingsopslaget vurderes, og hvor det entydigt gøres klart, hvorvidt de enkelte ansøgere er henholdsvis kvalificerede eller ikkekvalificerede til stillingen.

- Bilag 1: Stillingsopslag ved Menighedsfakultetet
- Bilag 2: Stillingsstruktur ved Menighedsfakultetet
- Bilag 3: Ansættelsesbekendtgørelse fra Forskningsministeriet
- Bilag 4: Vejledning til bedømmelsesudvalg ved Aarhus Universitet