

Talentprogrammer for adjunkter og lektorer

Juridisk Institut, SDU

1. Indledning

Det følger af Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter,¹ afsnit 1.2, at stillingen som adjunkt ”kan besættes som led i et tenure track-forløb, hvor den ansatte efter maksimalt seks år overgår til en ansættelse som lektor. Overgang forudsætter, at den ansatte bedømmes fagligt kvalificeret til lektorniveau”.

Tilsvarende følger det af afsnit 1.3.1, at universitetet ”kan tilbyde særligt talentfulde lektorer et forfremmelsesprogram til professor. Særligt talentfulde ansøgere ved åbent opslag til en stilling som lektor kan ligeledes tilbydes programmet ved ansættelse. Forfremmelsesprogrammets indhold udfoldes nærmere på det enkelte universitet”.

Tilsammen betegnes de to forløb på Juridisk Institut ”talentprogrammer”.

Talentprogrammerne på Juridisk Institut er tiltænkt særligt talentfulde videnskabelige medarbejdere, og instituttet lægger derfor vægt på, at der alene er tale om et supplement til de nuværende karriereveje for videnskabelige medarbejdere. For langt de fleste videnskabelige medarbejdere på instituttet vil karrieren derfor følge de almindelige meriterings- og karriereveje som beskrevet i stillingsstruktur bekendtgørelsen i instituttets meriteringsretningslinjer.

REEAD-konceptet (Research, Education, External funding, Academic Citizenship og Dissemination) udgør rammen for meritering på instituttet, som udmøntet i de nedfældede meriteringsretningslinjer. Det samme gælder kriterier for anvendelse af forfremmelsesprogrammerne. Ansøgningsmateriale, og herunder ikke mindst forfremmelsesplanen, skal derfor tage afsæt i instituttets REEAD-baserede meriteringsretningslinjer.

Retningslinjerne for talentprogrammerne som beskrevet her har til formål at sikre, at det for begge talentprogrammer er tydeligt og gennemsigtigt for ansøgerne, hvilke kriterier der lægges vægt på – såvel ved optagelse i talentprogrammerne som i den faglige bedømmelse ved overgang fra adjunkt til lektor henholdsvis fra lektor til professor.

2. Tenure track

Tenure track-stillinger skal tilbydes, hvor det vurderes at være afgørende for at kunne tiltrække eller fastholde medarbejdere, der har en exceptionel lovende publikations- og undervisningsprofil, eller hvor det er af afgørende betydning for at kunne rekruttere inden for et specifikt område af stor betydning for instituttet.

2.1 Rekruttering

Stillingen som adjunkt kan besættes som led i et tenure track-forløb. Adjunkturen, hvortil der er tilknyttet et tenure track-forløb opslås altid ved et åbent opslag gennem de for instituttet sædvanlige kanaler. Det skal af opslaget fremgå, at der er tale om et tenure track-forløb. Der skal i opslaget henvises til dette dokument, hvorved instituttets tenurekriterier tydeliggøres for eventuelle ansøgere.

Ansøgere skal have indleveret og fået bedømt en ph.d.-afhandling inden for jura eller et beslægtet område af interesse for instituttets forskningsstrategi. Ph.d.-bedømmelsen skal afspejle ansøgers særlige potentiale i relation til forskning. Det er forventningen, at ansøgere har demonstreret sit potentiale ved en forskningsproduktion, der klart overstiger, hvad der kan forventes af en gennemsnitlig ansøger med samme anciennitet og på samme stillingsniveau, eller ved udvikling af undervisnings-/uddannelsesaktiviteter, der klart over-

¹ Bekendtgørelse nr. 1443 af 11/12/2019

stiger, hvad der kan forventes af en gennemsnitlig ansøger med samme anciennitet og på samme stillingsniveau.

Ansøger skal sammen med ansøgningen vedlægge en forskningsplan, der beskriver de forskningsprojekter og -publikationer, som vedkommende planlægger i løbet af programmet, og som afspejler ansøgers forskningspotentiale. Det forventes, at ansøger som en del af forskningsplanen har gjort sig overvejelser om hjemtag af ekstern finansiering. Det vil blive anset som en fordel, hvis ansøger har erfaring med ekstern finansiering.

Ansøger skal desuden sammen med ansøgningen vedlægge en tenureplan, som er udtryk for ansøgers forventninger til, hvilke lektorkompetencer der skal opnås hvornår i løbet af programmet. Tenureplanen skal tage udgangspunkt i REEAD-konceptet, og der vil blive lagt vægt på, om det særligt talentfulde kommer klart til udtryk ift. kerneaktiviteterne forskning og/eller forskningsbaseret undervisning.

Vurderingen af, hvorvidt ansøger opfylder kriterierne for ansættelse i et tenure track-forløb, foretages af et bedømmelsesudvalg, der nedsættes af institutlederen til lejligheden, og der som udgangspunkt består af en intern formand samt to-fire eksterne medlemmer. Vurderingen af, hvem der skal tilbydes ansættelse, foretages af et internt ansættelsesudvalg, der sammensættes af institutlederen.²

2.2 Tenure track-forløbet

Opstart af programmet foregår i dialog med adjunkten og institutlederen, og her fastlægges bl.a. den forventede længde af programmet. Længden bør være mindst to år og kan maksimalt være seks år. Programets længde og indhold vil blive individuelt fastlagt, afhængig af adjunktens erfaring og behov for kompetencetilegnelsen inden bedømmelsen til lektor. Det er forventeligt, at adjunkter med en vis erfaring vil have behov for et kortere program end nyansatte adjunkter. Det er muligt for adjunkten at fratrage programmet i løbet af den fastlagte løbetid, eksempelvis hvis der opstår mulighed for at opnå et lektorat på anden vis. Ifm. orlov pauses forfremmelsesprogrammet.

Ved opstarten etablerer adjunkten sin tenure track-portefølje, gerne med inspiration fra/på grundlag af tenure track-planen. Tenure track-porteføljen tjener som vurderings-, evaluerings- og bedømmelsesgrundlag ift. kompetenceudvikling og endelig lektorbedømmelse. Porteføljen skal afspejle kriterierne for meritering af lektorer, som er fastlagt i instituttets meriteringsretningslinjer. Det er vigtigt, at tenure track-porteføljen er målrettet ift. de kompetencer, som adjunkten skal tilegne sig i den periode, som tenure track-programmet løber. Planen skal derfor være realistisk ift. længden af programmet.

Porteføljen ajourføres løbende, i takt med at adjunkten opnår nye mål samt bidrager til opfyldelse af kriterierne for meritering af lektorer. Porteføljen opdateres således løbende af adjunkten under selve programmet, sådan at den beskriver og dokumenterer, hvad fremdriften er ift. lektorkriterierne, herunder opnåede mål og bidrag ift. kriterierne (forskningsresultater, undervisningsportfolio, bevillinger, formidling etc.).

Fremdrift undervejs i programmet sikres ved, at adjunkten og dennes forskningsgruppeleder årligt drøfter adjunktens kompetencetilegnelse og opdaterer adjunktens tenure track-portefølje, gerne ifm. MUS. Efter MUS og/eller den årlige statusdrøftelse orienterer forskningsgruppelederen institutlederen om adjunktens fremdrift.

Institutlederen og adjunkten vurderer i fællesskab, om adjunkten har behov for at få en midtvejsevaluering. Midtvejsevalueringen er en måde at få et evalueringsudvalg med et-to eksterne medlemmer til at vurdere adjunktens fremdrift og foreslå særlige fokusområder for adjunktens resterende tid på programmet. For-

² Ansættelsesudvalget til adjunkt- og lektorstillinger består af institutlederen (formand), viceinstitutlederen for uddannelse, den/de relevante forskningsgruppeleder(e) eller anden relevant fagperson på mindst lektorniveau samt andre, hvis deltagelse institutlederen måtte finde relevant ved den konkrete ansættelse

manden for udvalget skal udarbejde en kort skriftlig vurdering, der kan indgå i adjunktens forfremmelsesportefølje. Vurderingen tæller ikke som en bedømmelse.

Indstilling til bedømmelse skal ske senest seks måneder før programmets fastsatte udløb – og altså senest fem og et halvt år efter opstart, jf. programmets maksimale længde på seks år. Det er institutlederen, der, efter dialog og aftale med adjunkten og forskningsgruppelederen, indstiller denne til bedømmelse. Bedømmelsesudvalget nedsættes iht. gældende regler, herunder habilitetsreglerne. Den faglige bedømmelse finder normalt sted inden for det sidste halve år af adjunktperioden. Adjunkten kan dog selv indstille sig til tidligere faglig bedømmelse inden for de første fire år. Hvis adjunkten ved denne bedømmelse bedømmes ikkefagligt kvalificeret, kan vedkommende indstille sig til anden bedømmelse inden for det sidste halve år af ansættelsen. Der kan således maksimalt ske faglig bedømmelse to gange.

Undlader adjunkten at anmode om at få sine faglige kvalifikationer bedømt inden for det sidste ansættelsesår, eller bedømmes vedkommende ikkefagligt kvalificeret, vil ansættelsesforholdet ophøre efter ansættelsesperiodens udløb.

2.3 Overgang til lektorat

Ved opslag af tenure track-stillinger skal det være tydeligt og gennemsigtigt for ansøgerne, hvilke kriterier der lægges vægt på i den faglige bedømmelse ved overgang fra adjunkt til lektor. Kriterierne er de samme, som gælder for meritering til et lektorat i øvrigt, og som fremgår af instituttets meriteringsretningslinjer.

Ansættelse som lektor forudsætter forsknings- og undervisningsmæssige kvalifikationer på det niveau, der kan opnås på grundlag af en tilfredsstillende gennemført ansættelsesperiode i tenure track-programmet.

Forskning

- Adjunktens videnskabelige bidrag skal dokumentere original videnskabelig produktion af høj kvalitet og skal være publiceret i overensstemmelse med anerkendt publikationstradition inden for det konkrete fagområde, jf. nærmere nedenfor under pkt. 3. Det er kvaliteten af produktionen snarere end antallet af publikationer, der er afgørende, om end en vis kvantitet forventes
 - Mht. *kvaliteten* af adjunktens videnskabelige bidrag bemærkes, at kvaliteten af den enkelte publikation bedømmes primært ud fra en konkret vurdering, hvori følgende elementer bl.a. indgår: forfatters metodiske og teoretiske bevidsthed og sikkerhed; forfatters analytiske evner; emnets og retsmaterialets omfang, sværhedsgrad og kompleksitet; graden af nytænkning og selvstændighed ift. tidligere forskning; resultaternes rækkevidde; emnets relevans samt sproglig klarhed og præcision
 - De *kvantitative* krav til adjunktens publikationer vil afhænge af omfanget af den enkelte publikation, men vil efter omstændighederne kunne søges opfyldt gennem:
 - tre omfattende artikler i anerkendte peerreviewede tidsskrifter eller tre omfattende bidrag i andre anerkendte publiceringskanaler med fagfællebedømmelse. Heraf skal minimum to ligge uden for det snævre emne for adjunktens ph.d.-afhandling. Ved mindre omfattende arbejder må der forventes et større antal artikler
 - monografier udgivet på forlag med faste procedurer for fagfællebedømmelse vil typisk have ganske betydelig meriteringsværdi, hvorfor det vil kunne medføre reduktion af kravet til antallet af artikler
 - Forskningspublikationer skal fortrinsvis være offentliggjort i publikationskanaler med refereesystem eller anden anerkendt fagfællebedømmelse
 - Ikke alle publikationer skal nødvendigvis foreligge i udgivet form ved ansøgningsfristens udløb, men de bør som udgangspunkt være accepteret til publicering. Andre arbejder, herunder ufærdige arbejder og udredningsarbejder med forskningskvalitet, kan ekstra-

ordinært tages i betragtning

- I vurderingen af, hvilken meriteringsgrad adjunktens publikationer har, vil der efter omstændighederne kunne henses til publikationernes alder, idet der normalt vil forventes et vist minimum af nyere publikationer
- I vurderingen af, hvilken meriteringsgrad adjunktens publikationer har, vil adjunktens ph.d.-afhandling kunne være meritgivende ift. et lektorat. Der forventes dog en række publikationer herudover. I vurderingen af, hvilken meriteringsgrad adjunktens ph.d.-afhandling vil have, vil indgå, hvorvidt en monografiudformet afhandling er publiceret på et anerkendt forlag, eller hvorvidt artiklerne i en artikelbaseret afhandling er publiceret i anerkendte tidsskrifter
- Adjunkten skal vedlægge en forskningsplan, hvor der gøres rede for igangværende og planlagte forskningsprojekter/-artikler. Denne kan med fordel kobles med hhv. en publikations- og en fundingstrategi, hvor der i sidstnævnte gøres rede for planlagte ansøgninger om ekstern finansiering i tilknytning til de planlagte projekter
- Adjunkten skal kunne sandsynliggøre eller reflektere over, hvilke samfundsmæssige og forskningsmæssige effekter vedkommendes forskning har haft eller forventes at få
- Adjunkten skal have vist evne til at indgå i forskningssamarbejder. Dette kan eksempelvis være dokumenteret gennem udarbejdelse af videnskabelige publikationer i samarbejde med andre. Såfremt adjunktens bidrag til sådanne sampublikationer er af et ikkeuvæsentligt omfang, anses disse for meriterende (med forfattererklæring skal foreligge). Adjunkten skal dog tillige have udarbejdet publikationer, der ikke har karakter af sampublikationer
- Afhængigt af forskningsområdet vil det være meriterende og påvirke bedømmelsen af adjunkten i positiv retning, såfremt adjunkten har publiceret i internationalt anerkendte tidsskrifter

Undervisning/uddannelse

Adjunkten skal have gode undervisningskvalifikationer dokumenteret i en undervisningsportfolio og gennem studenterevalueringer. Ved gode undervisningskvalifikationer forstås, at adjunkten er i besiddelse af nedenstående kvalifikationer:

- gode formidlingsevner
- bevidst og systematisk motivation af sammenhænge mellem det faglige indhold og de anvendte undervisnings- og evalueringsformer
- engagement og evne til at motivere studerende til læring
- vilje og evne til at gå i dialog med studerende mhp. løbende evaluering af undervisningen
- evne til at anvende forskellige undervisningsformer og pædagogiske redskaber
- adjunkten skal have erfaring med bachelor- og specialevejledning, gerne uden for adjunktens snævre forskningsfelt
- adjunkten skal have demonstreret evne til selv eller i samarbejde med andre at bidrage til den faglige og pædagogiske udvikling af et (eller flere) fag eller en uddannelse
- adjunkten skal have erfaring med undervisningsadministrative opgaver som fagansvar, profilansvar el. lign.
- adjunkten skal have gennemført et universitetspædagogikum eller på anden vis have opnået pædagogiske kompetencer svarende hertil
 - Adjunkten bør gøre rede for, hvilke elementer der indgår i det gennemførte universitetspædagogikum

Det er ikke et ubetinget krav, men det vil være meriterende og påvirke bedømmelsen af adjunkten i positiv

retning, såfremt adjunkten kan dokumentere:

- udvikling af nye undervisnings- og/eller eksamensformer, gerne eksemplificeret ved konkrete fagbeskrivelser eller læse-/lektionsplaner
- erfaring med, eventuelt udvikling af, online undervisning
- evne til i en undervisningsmæssig sammenhæng at perspektivere det faglige indhold ift. teorier, praksis og øvrige fag
- evne til at undervise og skabe læring på forskellige faglige niveauer
- evne til at reflektere over egen vejlederpraksis
- deltagelse i studieadministrative opgaver og uddannelsesrelaterede udvalg/nævn
- udarbejdelse af faglige arrangementer i samarbejde med studerende
- andet, som kan dokumentere adjunktens pædagogiske og undervisningsmæssige kvalifikationer

Ekstern finansiering

Adjunkten skal gøre rede for forventninger til fremtidig hjemtag af ekstern finansiering og eventuelle erfaringer med fundingaktiviteter:

- Der skal foreligge en beskrivelse af en fundingstrategi, hvori adjunkten gør rede for planer for ansøgninger om ekstern finansiering relateret til de i forskningsplanen beskrevne forskningsprojekter/-artikler
- Der stilles ikke krav til adjunktens erfaring med ansøgning om eksterne midler (et egentligt krav herom kan følge af stillingsopslaget)
- Det vil være meriterende og påvirke bedømmelsen af adjunkten i positiv retning, såfremt adjunkten kan dokumentere:
 - hjemtagning af eksterne midler, deltagelse i ansøgninger om ekstern finansiering eller deltagelse i projekter finansieret af eksterne midler

Academic citizenship, management og leadership

Juridisk Institut lægger vægt på et godt fagligt og socialt arbejdsmiljø, hvor alle instituttets medarbejdere engagerer sig i aktiviteter, der kommer instituttet til gavn.

Det forventes, at medarbejderne ud over kerneopgaver inden for forskning, undervisning og funding deltager i aktiviteter, der er relateret til disse.

- Adjunkten skal have bidraget aktivt til udviklingen af et eller flere forskningsmiljøer, fx gennem deltagelse i forskningsseminarer og/eller -workshops eller deltagelse i fælles forskningsprojekter

Det er ikke et ubetinget krav, men det vil være meriterende og påvirke bedømmelsen af adjunkten i positiv retning, såfremt adjunkten kan dokumentere:

- engagement i forsknings- eller uddannelsesmæssigt samarbejde på tværs af fakultetet og/eller universitetet
- opbygning af nationale og internationale forskningsrelationer gennem deltagelse i konferencer, netværk, forskningsophold ved udenlandske universiteter og/eller ved engagement i andre typer samarbejder, herunder sampublikationer
- organisatorisk og fagligt (med)ansvar for arrangering af konferencer og temadage – i forskersamfundet, i undervisningssammenhænge og/eller i formidlingsøjemed

- inddragelse af og samarbejde med eksterne interessenter ift. udformningen og gennemførelsen af konkrete forskningsprojekter for derigennem at bibringe ny og relevant viden af værdi for begge parter
- erfaring med forskningsledelse, fx i form af ph.d.-vejledning, som førsteforfatter på sampublikationer eller som PI
- deltagelse i referepaneler eller andet fagfællebedømmelsesarbejde, redaktionsarbejde m.v.

Videnudveksling

Det forventes, at adjunkten har demonstreret evne til videnudveksling via formidling af forskning eller andet fagrelevant stof til det omgivende samfund. Formidling kan ske ved interviews, foredrag, conferenceoplæg, paperpræsentationer, udarbejdelse af ikkefagfællebedømte lærebøger, kronikker eller andre formidlende publikationer.

Det er ikke et ubetinget krav, men det vil være meriterende og påvirke bedømmelsen af adjunkten i positiv retning, såfremt adjunkten kan dokumentere:

- involvering i andre former for videnudveksling, fx efter- og videreuddannelsesaktiviteter, alumneaktiviteter, rådgivningsaktiviteter og deltagelse i nævnsarbejde

3. Forfremmelsesprogram

Forfremmelsesprogrammet kan finde anvendelse for både allerede ansatte lektorer og for nyansatte, der rekrutteres til lektorater, hvor optagelse på programmet kan indgå.

Stillinger under forfremmelsesprogrammet skal tilbydes, hvor det vurderes at være afgørende for at kunne tiltrække eller fastholde medarbejdere, der har en exceptionel lovende publikations- og undervisningsprofil, og hvor det er af afgørende betydning for at kunne rekruttere eller fastholde inden for et specifikt område af stor betydning for instituttet.

3.1 Rekruttering

3.1.1 Optagelsesproces for allerede ansatte lektorer

Den ansatte lektor går i dialog med sin forskningsgruppeleder for at afstemme sin mulige egnethed, timingen for ansøgning om programoptagelse etc. Dialogen kan også initieres af institutlederen jf. dennes ledelsesopgave med karriereudvikling- og støtte. Dialogen kan også foregå som del af lektorens årlige MUS.

Kan forskningsgruppelederen støtte ønsket om optag i forfremmelsesprogrammet, går den ansatte lektor videre med processen og ansøger om programoptag til institutleder. Ansøgninger om optagelse i programmet kan indsendes løbende. Ansøgningen skal indeholde det sædvanlige ansøgningsmateriale til professorater, herunder fx undervisningsportefølje, efter gældende regler og praksis på hovedområdet. Ansøgningen skal desuden indeholde lektorens forfremmelsesplan.

Institutlederen vurderer lektorens ansøgning, bl.a. mht. lektorens excellence, og lektorens match med instituttets og fakultetets strategiske planlægning og prioriteringer. Institutlederen forelægger herefter sin vurdering for dekanen med tilkendegivelse af institutlederens anbefaling om optag eller afslag på ansøgningen. Efter dialog med institutlederen vurderer og godkender dekanen endeligt, om lektorens ansøgning skal gå videre til review.

Efter dekanens godkendelse sammensætter institutlederen en til lejligheden nedsat reviewgruppe bestående af et internt og to eksterne medlemmer. Institutlederen er ikke selv en del af reviewgruppen. Gruppen sammensættes efter samme principper som et bedømmelsesudvalg til et professorat, herunder med opmærksomhed på gruppens habilitet og gruppens repræsentation af både mænd og kvinder. Institutlederen

forelægger ansøgningsmateriale og forfremmelsesplan for reviewgruppen. Gruppen udarbejder en skriftlig udtalelse med tilkendegivelse af gruppens vurdering af lektorens egnethed samt reviewgruppens anbefaling til optagelse eller afslag. Udtalelsen sendes til institutlederen og den ansøgende lektor.

Institutlederen forelægger reviewgruppens udtalelse for dekanen. Efter dialog med institutlederen vurderer og godkender dekanen endeligt, om lektoren skal optages eller have afslag. Ved dekanens vurdering af, om kandidaten kan indgå i et forfremmelsesprogram, vil der blive lagt vægt på, om det særligt talentfulde kommer klart til udtryk ift. kerneaktiviteterne forskning og/eller forskningsbaseret undervisning. Lektoren orienteres med bekræftelse om optagelse på program eller begrundelse for afslag.

3.1.2 Optagelsesproces ved opslag

Institutlederen beslutter, at et muligt optag på forfremmelsesprogram kan indgå i lektorstillingen, der opslås. Jobopslaget skal nævne, at stillingen er med muligt forfremmelsesprogramoptag, at ansøgere, der ønsker at komme i betragtning til programmet, skal medsende en forfremmelsesplan, og at bedømmelsesudvalget vurderer ansøgers potentiale til at blive professor.

Opslag med mulighed for optag på forfremmelsesprogrammet skal være åbent og udarbejdes og opslås efter gældende regler og praksis. Ansøgningen skal indeholde det sædvanlige ansøgningsmateriale til lektorater, herunder fx undervisningsportefølje, efter gældende regler og praksis på hovedområdet. Ansøgningen skal desuden indeholde ansøgers forfremmelsesplan.

Efter opslagets udløb forløber rekrutteringen efter gældende regler og praksis. Institutlederen vurderer bl.a. brug af shortlist.

Bedømmelsesudvalget sammensættes efter gældende regler og praksis. Hvis nogle ansøgere har søgt om optag på forfremmelsesprogrammet, sammensættes bedømmelsesudvalget efter samme principper som et bedømmelsesudvalg til et professorat. Det er praksis, at udvalget ved professorater som udgangspunkt består af tre-fem eksterne medlemmer.

Bedømmelsesudvalget foretager bedømmelsen af ansøgernes egnethed. I materialet indgår ansøgernes forfremmelsesplan. Udvalget vurderer bl.a. ansøgers mulighed for at tilegne sig professorkompetencer. Bedømmelser indstilles og godkendes efter gældende regler og praksis.

Udvælgelse, samtaler etc. forløber efter gældende regler og praksis. Med udvalgte ansøgere drøftes muligt optag på og indhold af forfremmelsesprogrammet, bl.a. med udgangspunkt i ansøgers forfremmelsesplan. Vurderingen af, hvem der skal tilbydes ansættelse, foretages af et internt ansættelsesudvalg, der sammensættes af institutlederen.³

Ifm. ansættelsen vurderer og godkender dekanen endeligt, om den nyansatte lektor skal optages på programmet.

3.1.3 Forfremmelsesplanen

Forfremmelsesplanen skal udarbejdes af lektoren som en del af ansøgningen til forfremmelsesprogrammet, både som allerede ansat lektor og som ansøger til et lektorat, hvor optag på forfremmelsesprogrammet indgår.

Planen minder om den forskningsplan, der skal udarbejdes ifm. ansøgninger til lektorater og professorater ved ordinære stillingsopslag. Planen er ansøgers forventninger til, hvilke professorkompetencer der skal opnås hvornår i løbet af programmet.

³ Ansættelsesudvalget til professorstillinger består af dekanen (formand), institutlederen, to repræsentanter på professorniveau udpeget af Akademisk Råd, viceinstitutlederen for uddannelse, den relevante forskningsgruppeleder eller anden relevant fagperson på mindst lektorniveau samt andre, hvis deltagelse institutlederen måtte finde relevant ved den konkrete ansættelse

Forfremmelsesplanen skal desuden afspejle ansøgers særlige talent og dermed potentiale mht. forskning og/ eller til undervisning.

Der lægges afgørende vægt på, at lektoren er ambitiøs og realistisk i relation til de i forfremmelsesplanen fastsatte forskningsmål, både for så vidt angår kvalitet og kvantitet, herunder at de foreslåede publiceringskanaler er internationalt anerkendte tidsskrifter og forlag. Målet med forskningen kan også være udarbejdelse af en doktordisputats. Herved sænkes kravene til antallet af publikationer i øvrigt. Ansøger skal gøre rede for den forventede 'impact' af den planlagte forskning, særligt den samfundsmæssige relevans. Der lægges tillige vægt på, at forfremmelsesplanen indeholder planer for ekstern finansiering, der også omfatter stillinger til junior-VIP. Endelig lægges der vægt på, at ansøger gør rede for udviklingen af et flere fag med udgangspunkt i ansøgers forskningsprofil, samt hvordan ansøger kan bidrage til undervisningen i og udviklingen af etablerede fag – særligt på de bacheloruddannelser, som instituttet er ansvarlig for.

Alternativt kan ansøger demonstrere excellence i undervisningen.

3.2 Forløbet af forfremmelsesprogrammet

Opstart af programmet foregår i dialog med lektoren og institutlederen, og her fastlægges bl.a. den forventede længde af programmet. Programmets længde og indhold fastlægges individuelt, afhængig af lektorens erfaring og behov for kompetencetilegnelse inden bedømmelsen til professor. Længden bør være mindst to år og kan maksimalt være otte år. Det er forventeligt, at interne lektorer med flere års lektoransættelse vil have behov for et kortere program end nyansatte lektorer.

Det er muligt for lektoren at fratæde programmet i løbet af den fastlagte løbetid, eksempelvis hvis der opstår mulighed for at opnå et professorat på anden vis. Ifm. orlov pauses forfremmelsesprogrammet.

Ved opstarten etablerer lektoren også sin forfremmelsesportefølje, gerne med inspiration fra/på grundlag af forfremmelsesplanen. Forfremmelsesporteføljen tjener som vurderings-, evaluerings- og bedømmelsesgrundlag ift. kompetenceudvikling og endelig professorbedømmelse. Porteføljen skal ligesom forfremmelsesplanen afspejle kriterierne for meritering af professorer, som disse fastlægges af lektorens hhv. fakultet og institut. Det er vigtigt, at forfremmelsesporteføljen er målrettet ift. de kompetencer, som lektoren skal tilegne sig, i den periode som forfremmelsesprogrammet løber. Planen bør være realistisk ift. længden for programmet.

Porteføljen ajourføres løbende, i takt med at lektoren opnår nye mål samt bidrager til opfyldelse af kriterierne for meritering af professorer. Porteføljen opdateres således løbende af lektoren under selve programmet. Porteføljen beskriver og dokumenterer, hvad fremdriften er ift. professorkriterierne, herunder opnåede mål og bidrag ift. kriterierne (forskningsresultater, undervisningsportfolio, bevillinger, formidling etc.).

Fremdrift undervejs i programmet bør sikres ved, at lektoren og dennes forskningsgruppeleder årligt drøfter lektorens kompetencetilegnelse og opdaterer lektorens forfremmelsesportefølje, gerne ifm. MUS. Efter den årlige status og/eller MUS orienterer forskningsgruppelederen institutlederen om lektorens fremdrift.

3.2.1 Midtvejsevaluering

Institutlederen og forskningsgruppelederen vurderer i fællesskab, om lektoren har behov for at få en midtvejsevaluering.

Midtvejsevalueringen igangsættes efter to-fire år på forfremmelsesprogrammet, hvis lektoren ikke på dette tidspunkt vurderes klar til at påbegynde den afsluttende bedømmelse. Den er særligt relevant for nyansatte lektorer.

Formålet er:

- at evaluere lektoren ift. målene i forfremmelsesporteføljen
- at sikre, at lektoren er på rette spor ift. at opnå en positiv bedømmelse efter afslutning af forfremmelses-

programmet

- at vejlede lektoren ift. planlægning af den resterende tid af forfremmelsesprogrammet, herunder at foreslå særlige fokusområder for lektorens resterende tid på programmet

Institutlederen nedsætter et evalueringsudvalg med en-to eksterne medlemmer, der afholder samtale med lektoren og udarbejder en skriftlig evaluering, der indgår i lektorens forfremmelsesportefølje. Vurderingen tæller ikke som en bedømmelse.

Evalueringen er en præliminær vurdering af, hvor langt lektoren er nået. Der kan være tilfælde, hvor lektorens midtvejsevaluering er så positiv, at den pågældende efter aftale med institutleder kan indstille sig til den afsluttende bedømmelse. Hvis evalueringen viser, at lektoren ikke performer tilfredsstillende, har denne stadig mulighed for at rette op på det inden den afsluttende bedømmelse.

3.2.2 Indstilling til bedømmelse

Indstilling til bedømmelse skal ske senest seks måneder før programmets fastsatte udløb – og altså senest syv og et halvt år efter opstart, jf. programmets maksimale længde på otte år. Det er institutlederen, der, efter dialog og aftale med lektoren, indstiller denne til bedømmelse.

Efter aftale med institutlederen kan bedømmelsen ske tidligere. Undlader lektoren at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt senest seks måneder inden forfremmelsesprogrammets udløb, eller bedømmes vedkommende ikke fagligt kvalificeret, vil vedkommende fortsætte sin ansættelse som lektor uden for forfremmelsesprogrammet. Universitetet kan dog tilbyde vedkommende et ekstra forsøg inden for det konkrete forfremmelsesprogramms udløb. Der kan maksimalt ske faglig bedømmelse to gange.

3.3 Overgang til professorat

Universitetet har ansvaret for, at det er tydeligt og gennemsigtigt for lektorer, hvilke kriterier der lægges vægt på i den faglige bedømmelse ved overgang fra lektor til professorniveau. Kriterierne er de samme som gælder for meritering til et lektorat i øvrigt, og som fremgår af instituttets meriteringsretningslinjer.

Bedømmelsesudvalget nedsættes iht. gældende regler,⁴ herunder habilitetsreglerne, og bedømmelse gennemføres som ved en almindelig professorbedømmelse.

Overgang til professorat forudsætter en positiv bedømmelse, der godkendes af dekanen. Der kan foretages maksimalt to bedømmelser af en lektor på forfremmelsesprogrammet. Ved negativ bedømmelse forbliver lektoren ansat på sædvanlige lektorvilkår.

Forskning

Lektorens videnskabelige bidrag skal dokumentere original videnskabelig produktion af høj kvalitet og skal være publiceret i overensstemmelse med anerkendt publikationstradition inden for det konkrete fagområde, se nærmere under pkt. 3 i instituttets meriteringsretningslinjer. Det er kvaliteten af produktionen snarere end antallet af publikationer, der er afgørende, om end der stilles betydelige kvantitative krav.

- Mht. kvaliteten af ansøgers videnskabelige bidrag bemærkes, at kvaliteten af den enkelte publikation primært bedømmes ud fra en konkret vurdering, hvori følgende elementer bl.a. indgår: forfatters metodiske og teoretiske bevidsthed og sikkerhed; forfatters analytiske evner; emnets og retsmaterialets omfang, sværhedsgrad og kompleksitet; graden af nytænkning og selvstændighed ift. tidligere forskning; resultaternes rækkevidde; emnets relevans samt sproglig klarhed og præcision
- Ved den kvantitative vurdering af en ansøgers forskningsmæssige produktion lægges der vægt på, at ansøger kan dokumentere en høj kadence i vedkommendes publikationer over en længere periode
 - Monografier udgivet på forlag med faste procedurer for fagfællebedømmelse vil typisk have ganske betydelig meriteringsværdi, hvorfor det vil kunne medføre reduktion af kravet til antallet af artikler

⁴ Ved professorater består udvalget som udgangspunkt af tre-fem eksterne medlemmer

- Forskningspublikationer skal fortrinsvis være offentliggjort i publikationskanaler med refereesystem eller anden anerkendt fagfællebedømmelse
 - Ikke alle publikationer skal nødvendigvis foreligge i udgivet form ved ansøgningsfristens udløb, men de bør som udgangspunkt være accepteret til publicering. Andre arbejder, herunder ufærdige arbejder og udredningsarbejder med forskningskvalitet, kan ekstraordinært tages i betragtning
- Ansøger skal kunne dokumentere internationale publikationer
- I vurderingen af, hvilken meriteringsgrad ansøgers publikationer har, vil der efter omstændighederne kunne henses til publikationernes alder, idet der normalt vil forventes et vist minimum af nyere publikationer
- I vurderingen af, hvilken meriteringsgrad ansøgers publikationer har, vil ansøgers ph.d.-afhandling i helt særlige tilfælde – typisk på grund af dens ganske særlige kvalitet – kunne være meritgivende også ift. et fast professorat. Der forventes dog adskillige publikationer herudover, ligesom ansøger emnemæssigt bør have udvidet sin forskning ud over det snævre emne for vedkommendes ph.d.-afhandling. I vurderingen af, hvilken meriteringsgrad ansøgers ph.d.-afhandling vil have, vil indgå, hvorvidt en monografi-udformet afhandling er publiceret på et anerkendt forlag, eller hvorvidt artiklerne i en artikelbaseret afhandling er publiceret i anerkendte tidsskrifter
- Ansøger skal vedlægge en forskningsplan, hvor der gøres rede for igangværende og planlagte forskningsprojekter/-artikler. Denne kan med fordel kobles med hhv. en publikations- og en fundingstrategi, hvor der i sidstnævnte gøres rede for planlagte ansøgninger om ekstern finansiering i tilknytning til de planlagte projekter
- Ansøger skal kunne sandsynliggøre eller reflektere over, hvilke samfundsmæssige og forskningsmæssige effekter vedkommendes forskning har haft eller forventes at få
- Ansøger skal have vist evne til at indgå i forskningssamarbejder. Dette kan eksempelvis være dokumenteret gennem udarbejdelse af videnskabelige publikationer i samarbejde med andre. Såfremt ansøgers bidrag til sådanne sampublikationer er af et ikkeuvæsentligt omfang, anses disse for meriterende (medforfattererklæring skal foreligge). Ansøger skal dog tillige have udarbejdet publikationer, der ikke har karakter af sampublikationer
- Ansøger skal gennem sin forskning have udviklet et eller flere relevante videnskabelige områder
- Det forventes, at den fulde publikationsliste dokumenterer en vis emnemæssig bredde i ansøgers forskningsproduktion

Undervisning/uddannelse

Lektoren skal kunne dokumentere erfaring med varetagelse af undervisning på flere niveauer, prøver/eksamen, kursus-/studieledelse samt bidrag til udvikling af undervisning og undervisningsmateriale. Det skal herved dokumenteres, at lektoren har udviklet fagområdet undervisningsmæssigt. Endvidere lægges der vægt på en vurdering af lektorens evne til at varetage undervisningsmæssige ledelsesopgaver.

- Ansøger skal have gode undervisningskvalifikationer dokumenteret i en undervisningsportfolio og gennem studenterevalueringer. Ved gode undervisningskvalifikationer forstås, at ansøger er i besiddelse af nedenstående kvalifikationer:
 - gode formidlingsevner
 - evne til at perspektivere det faglige indhold ift. teorier, praksis og øvrige fag
 - bevidst og systematisk motivation af sammenhænge mellem det faglige indhold og de anvendte undervisnings- og evalueringsformer
 - engagement og evne til at motivere studerende til læring
 - vilje og evne til at gå i dialog med studerende mhp. løbende evaluering af undervisningen
 - evne til at anvende forskellige undervisningsformer og pædagogiske redskaber
 - evne til at udvikle nye undervisnings- og/eller eksamensformer, gerne eksemplificeret ved konkrete

fagbeskrivelser eller læse-/lektionsplaner, som ansøger har udviklet

- evne til at undervise og skabe læring på forskellige faglige niveauer
- Ansøger skal have erfaring med bachelor- og specialevejledning inden for forskellige fagområder
- Ansøger skal have varetaget den faglige og pædagogiske udvikling af et (eller flere) fag og/eller bidraget til den faglige og pædagogiske udvikling af en uddannelse
- Ansøger skal have erfaring med undervisningsadministrative opgaver som fagansvar, profilansvar el.lign. samt have erfaring med deltagelse i studieadministrative opgaver og uddannelsesrelaterede udvalg/nævn
- Ansøger skal have gennemført et universitetspædagogikum eller på anden vis have opnået pædagogiske kompetencer svarende hertil
 - Ansøger bør gøre rede for, hvilke elementer der indgår i det gennemførte universitetspædagogikum
- Det er ikke et ubetinget krav, men det vil være meriterende og påvirke bedømmelsen af ansøger i positiv retning, såfremt ansøger kan dokumentere:
 - erfaring med, eventuelt udvikling af, online undervisning
 - evne til at reflektere over egen vejlederpraksis
 - løbende pædagogisk opkvalificering
 - andet, som kan dokumentere ansøgers pædagogiske og undervisningsmæssige kvalifikationer

Det er ikke et ubetinget krav, men det vil være meriterende og påvirke bedømmelsen i positiv retning, såfremt lektoren kan dokumentere:

- erfaring med, eventuelt udvikling af, online undervisning
- evne til at reflektere over egen vejlederpraksis
- løbende pædagogisk opkvalificering
- andet, som kan dokumentere ansøgers pædagogiske og undervisningsmæssige kvalifikationer

Ekstern finansiering

- Ansøger skal have erfaring med hjemtagning af eksterne midler, eller som minimum:
 - have skrevet mindst én forskningsansøgning rettet mod konkurrenceudsatte midler, fx DFF, Carlsbergfondet, EU-midler eller større danske private fonde, og have inkluderet yngre forskere i en forskningsansøgning
- Ansøger skal vedlægge en fundingstrategi, hvori vedkommende gør rede for planer for ansøgninger om ekstern finansiering relateret til de i forskningsplanen beskrevne forskningsprojekter/-artikler
- Det vil være meriterende og påvirke bedømmelsen af ansøger i positiv retning, såfremt ansøger kan dokumentere:
 - hjemtagning af eksterne midler

Academic citizenship, management og leadership

Juridisk Institut lægger vægt på et godt fagligt og socialt arbejdsmiljø, hvor alle instituttets medarbejdere engagerer sig i aktiviteter, der kommer instituttet til gavn.

Det forventes, at medarbejderne ud over kerneopgaver inden for forskning, undervisning og funding deltager i aktiviteter, der er relateret til disse.

- Ansøger skal have bidraget aktivt til udviklingen af et eller flere forskningsmiljøer, fx gennem planlægning af og deltagelse i forskningsseminarer og/eller -workshops eller deltagelse i fælles forskningsprojekter

- Ansøger skal have opbygget nationale og internationale forskningsrelationer gennem deltagelse i netværk og/eller ved at have engageret sig i andre typer samarbejder, herunder sampublikationer
- Ansøger skal have erfaring med forskningsledelse, fx i form af ph.d.-vejledning, som førsteforfatter på sampublikationer eller som PI
- Deltagelse i bedømmelsesudvalg til videnskabelige stillinger, deltagelse i refereepaneller eller andet fagfællebedømmelsesarbejde, deltagelse i ph.d.-bedømmelsesarbejde, redaktionsarbejde, forskningsrådsarbejde m.v.
- Ansøger skal have solid administrativ erfaring gennem deltagelse i fx råd, nævn, udviklingstiltag m.v. på instituttet
- Det forventes endvidere normalt, at ansøger har inddraget og samarbejdet med eksterne interessenter ift. udformningen og gennemførelsen af konkrete forskningsprojekter for derigennem at bibringe ny og relevant viden af værdi for begge parter
- Ansøger skal tillige have taget organisatorisk og fagligt ansvar for arrangering af konferencer og temadage – i forskersamfundet, i undervisningssammenhænge og/eller i formidlingsøjemed

Det er ikke et ubetinget krav, men det vil være meriterende og påvirke bedømmelsen af ansøger i positiv retning, såfremt ansøger kan dokumentere:

- engagement ift. forsknings- eller uddannelsesmæssigt samarbejde på tværs af fakultetet og/eller universitetet
- erfaring med ledelse af forskningsprojekter, forskningsgrupper, forskernetværk el.lign.
- udarbejdelse af faglige arrangementer i samarbejde med studerende
- erfaring som mentor for yngre forskere og erfaring med at understøtte disses karriereudvikling
- forskningsophold ved udenlandske forskningsinstitutioner eller samarbejde med udenlandske forskningsinstitutioner
- gæsteforelæsninger ved udenlandske uddannelsesinstitutioner

Videnudveksling

- Det forventes, at ansøger har demonstreret evne til videnudveksling via formidling af forskning eller andet fagrelevant stof til det omgivende samfund. Formidling kan ske ved interviews, foredrag, konferenceoplæg, paperpræsentationer, udarbejdelse af lærebøger, kronikker eller andre formidlende publikationer
- Det forventes desuden, at ansøger har engageret sig i andre former for videnudveksling, fx efter- og videreuddannelsesaktiviteter, alumneaktiviteter, rådgivningsaktiviteter, nævnsarbejde, dansk eller internationalt lovforberedende udvalgsarbejde, forskellige former for udredningsopgaver m.m. I visse tilfælde vil en sådan aktivitet ligeledes være forskningsmæssigt meriterende

*Juridisk Institut
November 2022*