

## **Vejledning om lektorkvalificering og lektorbedømmelse ved Centre for Videregående Uddannelser og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser**

1. Generelt om vejledningen .....	2
1.1. Vejledningens afsender og adressater .....	2
1.2. Oplysninger på hjemmesiden .....	2
2. Stillingsstrukturens område og formål .....	3
3. Stillingerne i stillingsstrukturen .....	4
4. Ansættelse som adjunkt .....	5
4.1. Kvalifikationskrav .....	5
4.2. Adjunktperioden .....	6
4.3. Tidsbegrænset ansættelse .....	8
4.4. Deltidsansættelse .....	11
5. Lektorkvalificeringen .....	11
6. Anmodningen om lektorbedømmelse .....	13
6.1. Form og procedure .....	13
6.2. Ansøgningens indhold .....	15
7. Bedømmelsesudvalget .....	16
7.1. Bedømmelsesudvalgets nedsættelse og sammensætning .....	16
7.2. Afholdelse af udgifter i forbindelse med bedømmelsesudvalgets arbejde .....	18
8. Bedømmelsen .....	19
8.1. Grundlaget for bedømmelsen .....	19
8.2. Bedømmelsens udformning og indhold .....	21
8.3. Bedømmelsesfrister , svar og håndtering af ansøgningsmaterialet .....	22
9. Konsekvenser af bedømmelsen .....	23
10. Klageadgang .....	23
11. Lektoransættelse .....	24
12. Lektortillæg .....	25
13. Overgangsordninger .....	26
13.1. Generelt .....	26
13.2. Regelgrundlaget for overgangsordningerne .....	26
13.3. Lærerens erfaringsgrundlag .....	27
13.4. Allerede lektorgodkendte og lærere, som er lektorbedømte efter andre regler .....	28
13.5. Lærere med ret til bedømmelse efter ophævede regler .....	28
13.6. Lærere, der vælger bedømmelse efter de nye regler .....	29
13.7. Andre lærere .....	30
14. Særligt om tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte .....	31
 Bilag 1. Skematisk oversigt over muligheder for at lade sig lektorbedømmelse i henhold til en overgangsordning .....	 32

## 1. Generelt om vejledningen

### 1.1. Vejledningens afsender og adressater

Undervisningsministeriet henvender sig med denne vejledning til institutionernes ledelser, til de adjunkter, der er eller skal i gang med lektorkvalificering, til deres vejleder(e), til lærere, der har ret til at lade sig lektorbedømme, og til medlemmerne af lektorbedømmelsesudvalgene.

Vejledningen er udarbejdet på grundlag af Undervisningsministeriets notat af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved Centre for Videregående Uddannelser og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser (i det følgende kaldet stillingsstrukturnotatet) og bekendtgørelse nr. 635 af 27. juni 2003 om lektorbedømmelse ved Centre for Videregående Uddannelser og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser som ændret ved bekendtgørelse nr. 26 af 19. januar 2004. For at lette den praktiske anvendelse af dette regelgrundlag har Undervisningsministeriet foretaget en sammenskrivning af de to bekendtgørelser til et dokument – en såkaldt datasammenskrivning. Det er dette dokument (i det følgende kaldet lektorbekendtgørelsen), der henvises til i denne vejledning.

Af tillæg til stillingsstrukturnotatet fremgår hvilke områder, der er omfattet af stillingsstrukturen. Pr. 1. august 2004 er følgende områder omfattet:

- De social- og sundhedsfaglige mellemlange videregående uddannelser m.v., jf. tillæg 1 af 30. juni 2003.
- De pædagogiske mellemlange videregående uddannelser m.v., jf. tillæg 2 af 30. juni 2003.

Systematikken i vejledningen er, at der er taget udgangspunkt i teksten fra stillingsstrukturnotatet, som udtømmende er gengivet i denne vejledning. Desuden er relevante bestemmelser i bekendtgørelsen om lektorbedømmelse citeret. Notat- og bekendtgørelsesteksten er fremhævet i tekstboks. Vejledningsteksten er herefter knyttet til de relevante steder.

### 1.2. Oplysninger på hjemmesiden

På Undervisningsministeriets særlige CVU hjemmeside ([www.uvm.dk/cvu](http://www.uvm.dk/cvu)) kan man finde:

- Stillingsstrukturnotatet af 30. juni 2003 med tilhørende tillæg. (Se afsnit III under overskriften ”Udmeldinger om opfølgning på loven”)
- Datasammenskrivningen af bekendtgørelserne, jf. ovenfor. (Se afsnit III under overskriften ”Bekendtgørelser”)
- Undervisningsministeriets brev af 26. marts 2004 om lektorbedømmelse og stillingsstruktur ved Centre for Videregående Uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser. (Se afsnit III under overskriften ”Udmeldinger om opfølgning på loven”.) Brevet er sendt til alle institutioner for hvilke den fælles lektorbedømmelse og stillingsstruktur er sat i værk. Brevet indeholder henvisninger til de i forbindelse med stillingsstrukturen indgåede overenskomster og aftaler med de faglige organisationer. Vejledningen gennemgår ikke disse i detaljer men angiver de væsentligste implikationer heraf.

- Nærværende vejledning. (Se afsnit xx under overskriften ”yyy”). Hensigten er, at vejledningen løbende kan opdateres og suppleres efter behov.

På Undervisningsministeriets generelle hjemmeside ([www.uvm.dk](http://www.uvm.dk)) kan man under ’Love og regler’ desuden finde bekendtgørelse nr. 635 af 27. juni 2003 og bekendtgørelse nr. 26 af 19. januar 2004. (Se under ” Centre for Videregående Uddannelse (CVU) og andre selvejende institutioner for videregående uddannelser m.v.”)

## 2. Stillingsstrukturens område og formål

### Område

Fra notatet side 1:

#### **”1 Generelle bemærkninger**

Stillingsstrukturen omfatter lærere, der med udgangspunkt i

- 1) mellemlange videregående uddannelser (MVU),
- 2) efter- og videreuddannelse i tilknytning hertil og på mindst samme niveau, og
- 3) forskningstilknytning, udviklingsopgaver og videncenterfunktion,

ansættes til at varetage opgaver på Centre for Videregående Uddannelser (CVU) og andre MVU-institutioner.

Hensigten er, at stillingsstrukturen skal være fælles for hele MVU-området. Stillingsstrukturen organiseres som en række nærmere definerede områder inden for de mellemlange videregående uddannelser og træder i kraft efter Undervisningsministeriets særlige bestemmelse herom i form af tillæg til nærværende notat.

I dette notat fastsættes stillingsstrukturens generelle indhold, herunder det generelle formål med og indhold i de stillingskategorier, der inden for stillingsstrukturen kan benyttes til undervisning samt arbejde med forskningstilknytning, udviklingsopgaver og videncenterfunktion.

Hvis særlige hensyn taler herfor, kan der fastsættes særlige bestemmelser, som gælder for enkelte (eller flere) områder. Som eksempel kan adjunkt/lektorstrukturen på enkelte områder suppleres med andre stillingskategorier.

Undervisningsministeriet fastsætter regler om lektorbedømmelse ved CVU’er og andre institutioner for MVU’er.”

## **Formål**

Fra notatet side 1:

### **”2. Formålet med stillingsstrukturen**

Formålet med oprettelsen af Centre for Videregående Uddannelser er at skabe stærke, selvstændige og profilerede videregående uddannelsesmiljøer i en ny stærkere og fagligt bredere institutionsform, som kan videreudvikle primært de mellemlange videregående uddannelser og sikre, at de forbliver attraktive uddannelser, samt sikre grundlaget for det regionale udbud af videregående professionsrettede uddannelser. Ligeledes er det formålet, at centrene skal fungere som regionale videncentre. De nye institutionelle rammer skal sikre, at kvalitetsudviklingen ikke kun foregår inden for de enkelte uddannelser, men også på tværs heraf, og ikke kun rettes mod udvikling af det eksisterende udbud, men også mod egentlig nyudvikling af uddannelsesudbuddet, samt mod udvikling af sammenhæng mellem grund-, videre- og efteruddannelse.

Formålet med oprettelsen af CVU’er understøttes af en fælles stillingsstruktur og lektorbedømmelse, der sikrer, at lektorer formelt er kvalificerede til at løse alle opgaver omfattet af stillingsstrukturen. En fælles stillingsstruktur og lektorbedømmelse understøtter samtidig en tværgående udveksling af de respektive uddannelsers og læreres faglighed og pædagogik.

Det er formålet med stillingsstrukturen at sikre

- et højt fagligt og pædagogisk niveau i lærerkorpset,
- bredden i lærerkorpsets kvalifikationer til undervisning i de professionsrettede uddannelser, efter- og videreuddannelse i tilknytning hertil samt opgaver med forskningstilknytning, udviklingsopgaver og videncenterfunktion, og
- kvalifikationernes anvendelighed på tværs af de enkelte områder.”

### **3. Stillingerne i stillingsstrukturen**

Fra notatet side 2:

#### **”3. Stillingerne i stillingsstrukturen**

Stillingsstrukturen indeholder stillingskategorierne adjunkt og lektor.

Ansættelse i lærerstiller sker som adjunkt eller lektor efter opslag i en adjunkt/lektorstilling. Ansættelsen er normalt varig.

Ansættelse sker som adjunkt, medmindre den pågældende er positivt lektorbedømt i henhold til de af Undervisningsministeriet fastsatte regler om lektorbedømmelse ved CVU’er og andre institutioner for MVU’er.”

Ledige lærerstillinger opslås normalt som adjunkt-/ lektorstillinger. Af stillingsopslaget skal det formelle ansættelsesgrundlag fremgå mht. løn- og ansættelsesvilkår, herunder adjunkt- og lektorvilkår.

De enkelte institutioner kan ikke selv oprette andre stillingskategorier men må i givet fald henvende sig til Undervisningsministeriet, Forhandlingskontoret. Stillingsstrukturen omfatter lærerstillinger men ikke lederstillinger eller administrative stillinger – heller ikke hvis en mindre del af arbejdet er undervisning. Ved tvivl om hvorvidt en konkret stilling er en lærerstilling eller f.eks. en administrativ stilling (f.eks. ved ansættelse med væsentlige opgaver i forhold til institutionens videntcenterfunktion) kan der rettes henvendelse til Undervisningsministeriet, Forhandlingskontoret.

#### 4. Ansættelse som adjunkt

Fra notatet side 2:

##### ”3.1 Adjunkt

Ved ansættelsen af en adjunkt fastsættes der en periode (adjunktperioden), jf. pkt. 3.1.2., i løbet af hvilken adjunkten for at bevare sin ansættelse skal anmode om at få sine kvalifikationer bedømt inden for en fastsat frist og i forlængelse heraf opnå en positiv lektorbedømmelse. I modsat fald skal vedkommende afskediges efter de overenskomstmæssige regler, dog tidligst med virkning fra udløbet af adjunktperioden.

Stillingsindholdet er undervisning ved grund-, efter- og videreuddannelse, opgaver med forsknings-tilknytning, udviklingsopgaver, videntcenterfunktion, samt tilsvarende opgaver inden for institutionens formål. Fordelingen af arbejdsopgaver kan for den enkelte adjunkt variere, dog skal arbejdsopgaverne kunne kvalificere til lektorbedømmelse og overgang til lektorvilkår.

Det forudsættes, at adjunkten som en del af ansættelsesgrundlaget ud over lektorkvalificeringen løbende vedligeholder og fornyer sine kvalifikationer.”

Reglerne om lektorbedømmelse medfører ingen ændring af de almindelige regler for afskedigelse af personale, og ansættelsesmyndigheden skal fortsat være opmærksom på de særlige regler, der gælder herom. Institutionen kan således altid efter de herom gældende regler - for eksempel ved manglende beskæftigelsesgrundlag eller uegnethed - opsige ansættelsesforholdet.

#### 4.1. Kvalifikationskrav

Fra notatet side 2:

##### ”3.1.1 Kvalifikationskrav

Ansættelse som adjunkt forudsætter dels dybtgående faglig indsigt i et fag/fagområde, der indgår i de MVU-uddannelser, som er omfattet af denne stillingsstruktur, dels pædagogiske forudsætninger for at undervise heri. Det forudsættes, at ansøgeren ved ansættelsen har dokumenteret teoretiske,

faglige eller professionsbaserede kvalifikationer inden for de fagområder, som den pågældende ansættes til at varetage. Disse skal ligge højere end afgangsniveauet for de pågældende fagområder, jf. dog neden for om faglig opkvalificering. I øvrigt fastsætter institutionerne kvalifikationskrav ud fra de arbejdsopgaver, adjunkten forventes at skulle varetage.”

Allerede ved formuleringen af stillingsopslaget skal en institution forholde sig til, hvilke kvalifikationer der efterspørges, og hvilke kvalifikationskrav m.v. der i stilles i forhold til den enkelte stilling. Dette bl.a. med henblik på at en ansøger til en lærerstilling har mulighed for at vurdere sine muligheder for ansættelse.

## 4.2 Adjunktperioden

Fra notatet side 3:

### ”3.1.2 Adjunktperioden

Ved ansættelsen fastsættes der en adjunktperiode på normalt 4 år.

Såfremt en ansøger til en adjunkt/lektorstilling har erhvervet sig særlige kvalifikationer af betydning for varetagelse af stillingen uden dog at være kvalificeret til umiddelbart at kunne ansættes som lektor, kan adjunktperioden for pågældende fastsættes til en kortere periode end 4 år, dog mindst 1 år.

Senest 6 måneder inden udløbet af adjunktperioden skal en adjunkt, der ønsker at overgå til lektorvilkår, anmode om at få sine kvalifikationer bedømt. Anmodning kan tidligst ske 9 måneder før udløbet af adjunktperioden, medmindre andet aftales med ansættelsesmyndigheden.

Er bedømmelsen positiv, overgår adjunkten til lektorvilkår med virkning fra adjunktperiodens udløb.

Undlader adjunkten at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt inden for den fastsatte frist, eller er bedømmelsen ikke positiv, skal ansættelsesmyndigheden umiddelbart iværksætte en afskedigelse efter de overenskomstmæssige regler, dog tidligst med virkning fra udløbet af adjunktperioden.”

Vedrørende adjunktperiodens længde er udgangspunktet således, at adjunktperioden normalt er af 4 års varighed. Dette gælder dog ikke i følgende tilfælde:

1. Adjunktperioden kan ved ansættelsen aftales kortere såfremt ansøgeren til en adjunkt/lektorstilling har erhvervet sig særlige kvalifikationer af betydning for varetagelse af stillingen, uden dog at være kvalificeret til umiddelbart at kunne ansættes som lektor.
2. Ansættelsesmyndigheden kan i visse tilfælde vælge at tilbyde adjunkten en forlængelse af adjunktperioden med yderligere 2 år, hvis bedømmelsen ikke er positiv.

3. Ansættelsesmyndigheden skal efter ansøgning fra adjunkten forlænge adjunktperioden og udsætte fristen for anmodning om lektorbedømmelse med længden af en barsels- eller adoptionsorlov.
4. Ansættelsesmyndigheden kan i andre særlige tilfælde, for eksempel ved langvarig sygdom, efter ansøgning fra adjunkten forlænge fristen og adjunktperioden i op til et år.
5. Ansættelsesmyndigheden kan ansætte tidsbegrænset, såfremt institutionens forhold begrunder dette (se afsnit 4.3).
6. Ansættelsesmyndigheden kan som en del af ansættelsesvilkårene ansætte en adjunkt tidsbegrænset med henblik på, at adjunkten opkvalificerer sig fagligt (se afsnit 4.3).

### **Forlængelse af adjunktperioden og den samlede periodes længde**

Fra notatet side 3 (fortsat):

”Hvis bedømmelsen ikke er positiv kan ansættelsesmyndigheden dog vælge at tilbyde adjunkten en forlængelse af adjunktperioden med yderligere 2 år med henblik på en fornyet bedømmelse i tilknytning hertil. I så fald skal adjunkten senest 6 måneder før denne periodes udløb anmode om at få sine kvalifikationer bedømt.

Er heller ikke denne bedømmelse positiv, eller undlader adjunkten at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt inden for den fastsatte frist, skal ansættelsesmyndigheden umiddelbart iværksætte en afskedigelse efter de overenskomstmæssige regler, dog tidligst med virkning fra udløbet af den forlængede adjunktperiode.

Er bedømmelsen positiv, overgår adjunkten til lektorvilkår med virkning fra den 2-årige periodes udløb.

Den samlede adjunktperiode kan som udgangspunkt højst være 6 år. I tilfælde, hvor der i forbindelse med en tidsbegrænset ansættelse er fastsat en faglig opkvalificering, jf. neden for, kan perioden dog være op til 7 år.

Hvis en adjunkt, herunder en adjunkt ansat med henblik på faglig opkvalificering, jf. pkt. 3.1.3, har fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov skal fristen for anmodning om lektorbedømmelse og adjunktperiodens længde efter ansøgning til ansættelsesmyndigheden forlænges svarende til fraværperiodens længde. Fristen og adjunktperioden kan i andre særlige tilfælde, for eksempel ved langvarig sygdom, af ansættelsesmyndigheden efter ansøgning fra adjunkten forlænges i op til et år.”

### **Vedrørende ansættelsesbrev**

Generelt gælder, at den ansatte i henhold til ansættelsesbevisloven skal have oplysning om alle væsentlige vilkår for ansættelsen, og der skal særligt gøres opmærksom på vilkår, som er forskellige fra almindelige ansættelser. Der henvises til Personalestyrelsens cirkulære af 14. juni 2002 om ar-

bejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet samt Personalestyrelsens cirkulære af 22. august 2002 om ansættelsesbreve for overenskomstansatte i staten.

Lønvilkaarne, herunder lønnens størrelse i adjunktperioden og det forventede tidspunkt samt forudsætningerne for overgang til aflønning som lektor, skal også fremgå af ansættelsesbrevet. Der henvises til protokollater og aftaler med de faglige organisationer vedrørende tillæg til adjunkter i adjunktperioden. Såfremt adjunktperioden forlænges, se nedenfor, er den forlængede adjunktperiode omfattet af bestemmelser om adjunkttillæg.

Adjunktperiodens længde skal anføres, samt forudsætningerne for, at læreren kan bevare ansættelsesforholdet, skal anføres i ansættelsesbrevet. Forudsætningerne er *både*, at adjunkten senest 6 måneder forinden udløbet af adjunktperioden anmoder om lektorbedømmelse og opnår positiv bedømmelse. Ligeledes skal det anføres, at manglende opfyldelse af forudsætningerne fra den ansattes side vil medføre afskedigelse efter de overenskomstmæssige regler og med normalt overenskomstmæssigt varsel.

Hvis lektorbedømmelsen ikke er positiv, kan ansættelsesmyndigheden tilbyde forlængelse af adjunktperioden med 2 år og en fornyet bedømmelse forinden udløbet af den forlængede periode. Forlænget periode og ny frist skal meddeles skriftligt som et tillæg til ansættelsesbrevet. Det skal også heraf fremgå, at overskridelse af en forlænget frist fører til afskedigelse.

Se i øvrigt afsnit 9 om konsekvenser af bedømmelsen, herunder nærmere om ansættelsesbrev og afskedigelsesprocedure.

#### 4.3 Tidsbegrænset ansættelse

Fra notatet side 4:

##### ”3.1.3 Tidsbegrænset ansættelse

###### Generelt

Tidsbegrænset ansættelse som adjunkt skal være begrundet konkret og sagligt i institutionens forhold, typisk ved midlertidig vakance. Ved tidsbegrænset ansættelse forudsættes det ikke, at der afsættes eller anvendes ressourcer med henblik på at kvalificere adjunkten til lektorbedømmelse, men denne har i øvrigt de samme rettigheder og pligter som fastansatte lærere. En tidsbegrænset ansat adjunkt kan kun indstille sig til lektorbedømmelse, hvis dette fremgår af ansættelsesbrevet. Ønsker en tidsbegrænset ansat adjunkt på denne baggrund at få sine kvalifikationer bedømt, skal anmodning herom fremsættes senest 6 måneder inden udløbet af den tidsbegrænsede ansættelse. Tidsbegrænset ansættelse som adjunkt medregnes ikke i den maksimalt 6-(7-)årige adjunktperiode ved en evt. senere ansættelse som adjunkt i henhold til stillingsstrukturen, med mindre der er tale om en tidsbegrænset ansættelse med henblik på faglig opkvalificering, jf. nedenfor. En tidsbegrænset ansat adjunkt kan kun få forlænget sit ansættelsesforhold to gange ved den samme institution.



Det bemærkes, at det ikke i sig selv - fx for institutioner, der ikke indgår i et CVU - er en saglig begrundelse for benyttelse af tidsbegrænset ansættelse som adjunkt, at institutionen ikke kan tilvejebringe en tilstrækkelig bredde i adjunktens opgavevaretagelse, jf. også neden for om planen for adjunktens kvalificering til lektorbedømmelse.”

Tidsbegrænset ansættelse som adjunkt indebærer, at der er tale om en ansættelse på adjunktvilkår i hele perioden. Dette gælder også, selv om adjunkten inden udløbet af den tidsbegrænsede ansættelse har opnået en positiv lektorbedømmelse. Det er dog også muligt ved ansættelsen at aftale andet, f.eks. at den tidsbegrænset ansatte adjunkt har ret til lektorbedømmelse efter et givet tidspunkt og ved positiv lektorbedømmelse overgå til lektorvilkår. Dette skal i givet fald fremgå af ansættelsesbrevet.

Det bemærkes, at positiv lektorbedømmelse af en tidsbegrænset ansat adjunkt ikke giver krav på ansættelse ud over udløbet af den tidsbegrænsede periode.

Tidsbegrænset ansættelse som adjunkt kan i forbindelse med en eventuel senere ansættelse som adjunkt danne grundlag for en kortere adjunktperiode end de normalt 4 år, og lektorbedømmelse kan ske i tilknytning til den forkortede adjunktperiode. Ansættelse med en forkortet adjunktperiode skal fastlægges i forbindelse med ansættelsen.

Ved ansættelsesmyndighedens afvejning af, om der gives ret til lektorbedømmelse i forbindelse med tidsbegrænset ansættelse, kan f. eks. indgå 1) adjunktens kompetencer og 2) ansættelsesperiodens længde. Hvis en tidsbegrænset ansat adjunkt gives ret til lektorbedømmelse, bør ansættelsesmyndigheden overveje at udarbejde en adjunktplan for vedkommende.

Det skal bemærkes, at Undervisningsministeriet mener, at adjunkter ikke bør fastholdes i flere tidsbegrænsede ansættelser, men i sådanne tilfælde bør en fast stilling normalt opslås, jf. også ovenstående tekst fra stillingsstrukturnotatet om at en tidsbegrænset ansat adjunkt kun kan få forlænget sit ansættelsesforhold to gange.

#### Vedrørende ansættelsesbrev

I ansættelsesbrevet skal ansættelsesvilkårene anføres konkret med hensyn til den enkelte lærer. Opmærksomheden henledes særligt på eventuel 1)tidsbegrænset ansættelse, 2)tidsbegrænset ansættelse med henblik på faglig opkvalificering i adjunktperioden, 3) tidsbegrænset ansættelse uden ret til lektorbedømmelse og 4) tidsbegrænset ansættelse med ret til lektorbedømmelse.

Ved eventuel tidsbegrænset ansættelse skal ansættelsesperiodens begyndelse og ophør anføres, herunder at fratræden af ansættelsen sker uden yderligere varsel fra ansættelsesmyndigheden. Hvis den tidsbegrænset ansatte i ansættelsesbrevet gives ret til lektorbedømmelse, jf. ovenfor, da skal fristen for en eventuel lektorbedømmelse fremgå .

Fra notatet side 4:

**”Tidsbegrænset ansættelse med henblik på faglig opkvalificering.**

Ansættelse som adjunkt forudsætter, at kvalifikationskravene, der fremgår af pkt. 3.1.1, er opfyldt. Hvis en tiltrædende adjunkt ikke opfylder disse kvalifikationskrav, kan institutionen undtagelsesvist i individuelt begrundede tilfælde fastsætte, at adjunkten ansættes tidsbegrænset som adjunkt med henblik på, at der skal ske en faglig opkvalificering. Dette skal fastsættes i forbindelse med ansættelsen og er en del af ansættelsesvilkårene. Den faglige opkvalificering kan ske i form af afslutning af en kandidatuddannelse eller gennemførelse af en faglig, teoretisk og/eller professionsbaseret efter- eller videreuddannelse. Tidsbegrænset ansættelse som adjunkt kan i disse tilfælde ske for maksimalt samlet 3½ år. Det skal fastsættes ved ansættelsen om, og i givet fald i hvilket omfang, institutionen afsætter ressourcer (fx lærerens arbejdstid, udgifter til uddannelsen m.v.) til den faglige opkvalificering.

Hvis den faglige opkvalificering afsluttes eller gennemføres, som fastsat af institutionen, overgår adjunkten til adjunktvilkår efter de almindelige regler. Adjunktperiodens længde fastsættes, så der ved adjunktens overgang til ansættelse efter de almindelige regler er mindst 1½ år til periodens udløb. Adjunktperioden kan i disse tilfælde have en varighed på op til 5 år inklusiv den tidsbegrænsede ansættelse.

Ved sådanne tidsbegrænsede ansættelser som adjunkt med henblik på faglig opkvalificering skal adjunkten have reelle muligheder i form af konkrete arbejdsopgaver, vejledning, supervision og relevant efteruddannelse for at kvalificere sig til lektorbedømmelse. Ligeledes skal der udarbejdes en plan for den samlede adjunktperiode. Det forudsættes, at der afsættes ressourcer til at nå de mål for lektoropkvalificeringen, der er beskrevet i planen, jf. nærmere nedenfor om udarbejdelse af planen, herunder indhold, tidsrammer m.v.”

Så vidt det er muligt, skal institutionen og adjunkten bestræbe sig på at planlægge, at den faglige opkvalificering afsluttes tidligst muligt.

Vedrørende ansættelsesbrev

Såfremt der er tale om tidsbegrænset ansættelse med henblik på faglig opkvalificering, skal dette fremgå af ansættelsesbrevet. Det skal herunder fremgå som vilkår for bevarelse af ansættelsesforholdet, hvilken konkret faglig opkvalificering, der er tale om, og hvilken frist, der er sat for fuldførelse af opkvalificeringen. Desuden skal det fremgå i hvilket omfang der medgår arbejdstid til den faglige opkvalificering, herunder forberedelse og deltagelse i undervisning og hvilken part der afholder evt. udgifter til kursusafgift og bøger.

Af ansættelsesbrevet skal også fremgå, at adjunkten afskediges som konsekvens af ikke at afslutte eller gennemføre den aftalte opkvalificering.

#### 4.4 Deltidsansættelse

Fra notatet side 5:

##### **”4.4 Deltidsansættelse**

Adjunkter kan ansættes på deltid. Herved sker der i øvrigt ikke nogen ændring i forhold til de almindelige adjunkttilkår, herunder de tidsmæssige rammer. Kravene til lektorbedømmelse er også de samme som ved ansættelse på fuld tid. Løn og adjunkttillæg ydes forholdsmæssigt. Deltidsansatte skal have reelle muligheder i form af konkrete arbejdsopgaver, vejledning, supervision og relevant efteruddannelse for at kvalificere sig til lektorbedømmelse. Ligeledes skal der ved deltidsansættelse udarbejdes en plan for adjunktperioden, og det forudsættes, at der afsættes ressourcer til at nå de mål, der er beskrevet i planen, jf. neden for. Ansættelse på mindre end halv tid betragtes som uforeneligt med stillingsstrukturens forudsætninger.”

#### 5. Lektorkvalificeringen

Fra notatet side 5 til 6:

##### **”3.1.5 Lektorkvalificeringen**

###### **Kvalificering i adjunktperioden**

Det overordnede formål med adjunktperioden er, at adjunkten kvalificerer sig til lektorbedømmelse, herunder at adjunkten

- 1) anvender sine teoretiske, faglige og professionsbaserede kvalifikationer og udvikler sine pædagogiske kvalifikationer i forhold til tilrettelæggelse og gennemførelse af undervisning og undervisningsforløb og i forbindelse hermed bearbejder og inddrager ny viden, herunder relevante nationale og internationale forskningsresultater samt udviklingen i professionen og
- 2) anvender og udvikler sine kvalifikationer i forhold til opgaver med forskningstilknøytning, udviklingsopgaver og videncenterfunktioner.

###### **Plan for adjunktens kvalificering til lektorbedømmelse**

Ved begyndelsen af adjunktperioden skal institutionen i samarbejde med adjunkten udarbejde en plan for kvalificeringen i adjunktperioden med henblik på, at adjunkten kan kvalificere sig til lektorbedømmelse. Planen skal foreligge senest 3 måneder efter adjunktperiodens begyndelse.

Planens formål er at sikre, at adjunkten har reelle muligheder for at kvalificere sig til lektorbedømmelse. Planen er individuel og skal tage udgangspunkt i den enkelte adjunkts pædagogiske, professionsbaserede, teoretiske og faglige kvalifikationer. Planen skal indeholde en overordnet beskrivelse af de områder, som adjunkten forventes at kvalificere sig inden for, og skal medvirke til at sikre, at adjunktens arbejdsopgaver sammensættes under hensyn til kravene om forankring i forskellige områder samt vægtning af kravene ved bedømmelsen.

Planen skal således tage udgangspunkt i, at adjunktens arbejdsopgaver forankres inden for et af følgende områder; 1) undervisning ved en grunduddannelse, 2) undervisning ved efter- og videreuddannelse, 3) opgaver med forskningstilknytning, udviklingsopgaver og videncenterfunktion. Hvis adjunktens arbejdsopgaver er forankret ved en grunduddannelse, skal planen altid omfatte arbejdsopgaver inden for mindst et af de to øvrige områder. Planen skal altid omfatte arbejdsopgaver med undervisningsforløb ved en grunduddannelse.

Planen skal endvidere indeholde en nærmere beskrivelse af de muligheder, som adjunkten har for kvalificering til lektorbedømmelse, herunder konkrete arbejdsopgaver, vejledning, supervision og relevant efteruddannelse. Planen kan ændres i adjunktperioden, hvis der for eksempel ikke er arbejdsopgaver, der modsvarer kvalificeringskravene i planen, og det er institutionens opgave at følge, at plan og opgaver giver adjunkten mulighed for at kvalificere sig til lektorbedømmelse.

Det forudsættes, at der afsættes ressourcer til at nå de mål, der er beskrevet i planen. Det er institutionens ansvar at sikre, at adjunkten har reelle muligheder for at kvalificere sig til lektorbedømmelse, og det er adjunktens ansvar at udnytte disse muligheder. Det er adjunktens og institutionens fælles ansvar at arbejde for, at adjunkten kvalificerer sig med henblik på overgang til lektorvilkår.

For institutioner, der ikke indgår i et CVU, kan det være nødvendigt at indgå i samarbejdsnetværk med andre institutioner for at tilvejebringe en tilstrækkelig bredde i adjunktens opgavevaretagelse.

Ved ansættelse af adjunker ved en stiftende institution i et betinget CVU eller ved en institution, der ikke indgår i et CVU er det vigtigt at være opmærksom på, at det i forbindelse med lektorkvalificeringen ofte vil være nødvendigt, at adjunkten udfører arbejde ved andre institutioner, for at tilvejebringe bredde i arbejdsopgaverne, herunder f. eks. CVU'et og øvrige stiftende institutioner.

Vedrørende ansættelsesbrev i relation til arbejde ved andre institutioner:

Der bør tages højde for arbejde ved andre institutioner i ansættelsesbrevet.

Ved f. eks. en stiftende institution i et betinget CVU kan følgende formulering anvendes: ”I forbindelse med de med ansættelsen forbundne aktiviteter, herunder lektorkvalificeringen, kan der blive tale om at udføre arbejde ved andre institutioner, herunder [CVU'ets navn] og øvrige stiftende institutioner.”

Tilsvarende kan en institution, der ikke indgår i et CVU, anvende følgende formulering: ”I forbindelse med de med ansættelsen forbundne aktiviteter, herunder lektorkvalificeringen, kan der blive tale om at udføre arbejde ved andre institutioner”.

## 6. Anmodningen om lektorbedømmelse

Fra notatet side 6:

### ”Anmodning om lektorbedømmelse

Lektorbedømmelsen sker efter de af Undervisningsministeriet fastsatte regler om lektorbedømmelse ved CVU’er og andre institutioner for MVU’er.

Overgang til lektorvilkår forudsætter, at adjunkten senest 6 måneder inden udløbet af adjunktperioden anmoder om lektorbedømmelse, og at bedømmelsen er positiv, jf. ovenfor.”

### 6.1. Form og procedure

Lektorbekendtgørelsens § 1, stk. 2:

” *Stk. 2.* Anmodning om lektorbedømmelse indsendes af adjunkten via ansættelsesinstitutionen til et bedømmelsesudvalg, jf. § 2, stk. 1.”

Lektorbekendtgørelsens § 4, stk. 1:

” § 4. Adjunkten skal i sin anmodning om lektorbedømmelse beskrive og dokumentere sine kvalifikationer, jf. § 5, stk. 1-3. Anmodningen skal indeholde en beskrivelse af, inden for hvilket område adjunktens arbejdsopgaver har været forankret, jf. § 5, stk. 1, i hvilke fag/fagområder adjunkten har undervist, samt hvilke opgaver med udviklingsarbejde, forskningstilknytning og videntcenterfunktion som adjunkten har varetaget i perioden i forbindelse med gennemførelsen af adjunktens plan for lektorkvalificering. Med udgangspunkt i denne beskrivelse skal anmodningen indeholde refleksioner over bedømmelsens elementer, jf. § 5, stk. 3, i relation til det forankringsområde og de øvrige arbejdsopgaver, som adjunkten har beskæftiget sig med, samt til de indhentede erfaringer og udviklede metoder mv.

*Stk. 2.* Bedømmelsesudvalget kan indhente en udtalelse om adjunktens faglige niveau, undervisningsmæssige kvalifikationer m.v. fra ansættelsesinstitutionen. Udvalget kan med adjunktens samtykke tillige indhente en tilsvarende udtalelse fra tidligere ansættelsessteder. I ansættelsesstedets udtalelse kan indgå tilkendegivelser af faglig og pædagogisk art fra studerende og fra adjunktens kolleger. Udvalget kan indkalde adjunkten til en samtale. Udvalget kan i særlige tilfælde inddrage yderligere ekspertise i form af udtalelser fra eller drøftelser med en person med særlig indsigt i et område af relevans for bedømmelsen. De tilvejebragte informationer kan indgå i bedømmelsesgrundlaget.”

Lektorbekendtgørelsens § 7:

” § 7. Ved direkte ansættelse som lektor af en ansøger, der ikke i forvejen er lektorbedømt, skal der finde lektorbedømmelse sted efter reglerne i denne bekendtgørelse.”

Ansøgning om lektorbedømmelse er et personligt, individuelt projekt.

Ansøgningen skal være således udformet, at den kan danne grundlag for bedømmelsesudvalgets vurdering af, om adjunkten "må antages at kunne løse de arbejdsopgaver, der påhviler lektorer ved Centre for Videregående Uddannelser og andre institutioner, der udbyder mellemlange videregående uddannelser". Vurderingen af den enkelte adjunkts kvalifikationer sker med en vægtning, der afhænger af den forankring og de arbejdsopgaver, som adjunkten har haft i adjunktperioden., jf. i det hele lektorbekendtgørelsens § 5, stk. 4.

Ansøgningen afleveres til ansættelsesinstitutionen (ansættelsesmyndigheden), jf. lektorbekendtgørelsens § 1, stk. 2. Det vil ved et ubetinget CVU sige til CVU'et og ved et betinget CVU'er sige til CVU'et, hvis adjunkten er ansat på fællesområdet, eller til den pågældende stiftende institution, hvis adjunkten er ansat her.

Med hensyn til **fristen** for aflevering af ansøgningen skal det præciseres, at i alle tilfælde, hvor en ansat skal søge om lektorbedømmelse inden for en fastsat frist, da skal denne fremsende en egentlig ansøgning om lektorbedømmelse inden for denne frist. Det er f.eks. ikke tilstrækkeligt at give meddelelse om, at den egentlige ansøgning er på vej.

Planen for adjunktens kvalificering til lektorbedømmelse skal til udvalgets orientering vedlægges anmodningen om lektorbedømmelse.

Hvis en plan ikke er udarbejdet, skal ansøgeren selv udarbejde en beskrivelse af vedkommendes erfaringsgrundlag og angive sine arbejdsopgaver m.v., herunder arbejdsopgavernes forankring. Dette gælder for tidsbegrænset ansatte adjunkter med ret til lektorbedømmelse, ved direkte ansættelse som lektor af en ansøger, der ikke i forvejen er lektorbedømt, og for lærere, som er omfattet af en overgangsordning til stillingsstrukturen, og som således ikke forinden har været ansat som adjunkt.

Ansøgningen bør foruden dokumentation i relation til de områder, der er nævnt i afsnit 6.2., omfatte kopi af eksamenspapirer, curriculum vitae og eventuelt kopier af udtalelser fra tidligere ansættelsesforhold. Relevant publiceret materiale anføres. Eksempler på artikler, publikationer, egne studieplaner, årsplaner og studiemateriale og -vejledninger i kommenteret form kan vedlægges ansøgningen.

Af praktiske hensyn bør mængden af medsendt materiale dog begrænses. Der kan eventuelt henvises til en vedlagt materialeliste. Der bør kun medsendes kopieret materiale, da det ikke kan forventes, at udvalget tilbagesender materialet til ansøgeren, jf. afsnit 8.3

Ansøgningen bør have et overskueligt omfang, der muliggør en behandling ved udvalget inden for de til formålet afsatte rammer.

Det forudsættes, at ansøgningen - dvs. det materiale, ansøgeren har produceret specielt med henblik på bedømmelsen, og som danner grundlag for denne - normalt har et omfang på 15 - 30 sider. Bilag kan ikke forudsættes læst, men kan fungere som dokumentation.

Ansøgningen stiles til lektorbedømmelsesudvalget. Ansøgningen med bilag - alt i 4 eksemplarer - afleveres til ansættelsesmyndigheden, som videresender et eksemplar til formanden og et til hver af udvalgets to andre medlemmer, når de er udpeget. Ansættelsesmyndigheden arkiverer et eksemplar af ansøgningen i pågældendes personalesag.

## 6.2. Ansøgningens indhold

Det fremgår af lektorbekendtgørelsens § 4, stk. 1, at adjunkten i sin ansøgning om lektorbedømmelse skal beskrive og dokumentere sine kvalifikationer, jf. § 5, stk. 1 – 3. De overordnede krav er således, at adjunkten skal

- a) **beskrive** sine arbejdsopgaver i henhold til kravene i bekendtgørelsen, og med udgangspunkt heri
- b) gøre rede for sine **refleksioner**(overvejelser) over bedømmelsens elementer i relation hertil.

Kravene til beskrivelsens indhold fremgår af § 4, stk. 1, og til bedømmelsens elementer af § 5, stk. 3.

Ansøgningen skal give bedømmelsesudvalget mulighed for at foretage en helhedsvurdering af adjunktens pædagogiske og faglige kvalifikationer i forhold til de opgaver, der påhviler lektorer, se nærmere afsnit 8.1.

Det følger af lektorbekendtgørelsen, at adjunkten primært dokumenterer sine kvalifikationer ved refleksioner som beskrevet nedenfor. Det afgørende er således ikke fysisk dokumentation i form af publikationslister, kursusdeltagelse el.lign. Omvendt kan dette selvfølgelig være væsentligt som grundlag for de nævnte refleksioner.

Ansøgningen skal indeholde refleksioner i relation til det forankringsområde, jf. bkg. § 5, stk. 1, der er fastlagt i planen for adjunktens kvalificering. Ansøgning skal dog altid indeholde refleksioner i forhold til adjunktens undervisning ved en grunduddannelse – altså også i de tilfælde, hvor forankringsområdet ikke er undervisning ved en grunduddannelse. Ansøgningen skal desuden indeholde adjunktens overvejelser med udgangspunkt i sin undervisning ved efter- og videreuddannelse eller i sine arbejdsopgaver med udviklingsopgaver, forskningstilknytning og videntcenterfunktion.

- A.** Adjunkten skal i ansøgningen dokumentere sin egnethed som underviser, dvs. sin kompetence til at tilrettelægge og gennemføre undervisning, der inddrager både udviklingen på det professionsområde, uddannelsen primært retter sig mod, og ny viden, herunder national og international forskning, af relevans for professionsområdet og de(t) undervisningsfag, adjunkten har undervist i.
- B.** Når adjunkten skal dokumentere sin egnethed i forhold til øvrige arbejdsopgaver, skal denne lægge vægt på sin kompetence til selvstændigt at bidrage til institutionens videntcenterfunktion, forskningstilknytning og udviklingsopgaver, herunder udvikling af uddannelser og bidrag til professionsudvikling.

*Ad A.* Adjunkten dokumenterer sine pædagogiske og faglige kvalifikationer i forhold til undervisning og uddannelse ved at redegøre for sine synspunkter på og overvejelser over de(t) fag, som adjunkten primært har undervist i, og sin indsigt i og bidrag til fagets/fagenes udvikling.

Synspunkter og overvejelser bør være perspektiveret både i forhold til den professionelle praksis på det område, uddannelsen primært retter sig mod, og til undervisning i uddannelsen.

Ansøgningen bør desuden indeholde adjunktens refleksioner

- over undervisningsformer og andre didaktiske forhold,
- over det, som i særlig grad konstituerer de(t) pågældende fag i uddannelsen,
- over fagets/fagenes relation til uddannelsens formål og til uddannelsens øvrige fag
- over uddannelsens historiske, kulturelle og internationale kontekst og dens aktuelle status (bekendtgørelser, studieordning).

*Ad B.* Adjunkten dokumenterer sine kvalifikationer i forhold til øvrige arbejdsopgaver ved at redegøre for sine synspunkter på og overvejelser over institutionens videncenterfunktion og opgaveløsning med forskningstilknytning samt over institutionens udviklingsopgaver, herunder udvikling af uddannelser og bidrag til udviklingen af den profession/de professioner, som institutionens uddannelser(r) retter sig mod.

Synspunkter og overvejelser bør være perspektiveret både i forhold til den professionelle praksis på de(t) område(r), uddannelsen/uddannelserne primært retter sig mod, og til undervisning i uddannelsen/uddannelserne.

Ansøgningen bør desuden indeholde adjunktens viden om og refleksioner over

- design og gennemførelse af udviklings- eller forskningstilknytningsprojekter
- vidensdeling og vidensproduktion på baggrund af bl.a. sådanne projekter og vilkårene herfor
- teori og metode, projektstyring, evaluering, formidling m.m. i forbindelse bl.a. med konkrete projekter, som adjunkten har deltaget i.

Se i øvrigt også afsnit 8.1.

## 7. Bedømmelsesudvalget

### 7.1 Bedømmelsesudvalgets nedsættelse og sammensætning

Lektorbekendtgørelsens §§ 2 og 3:

” § 2. Undervisningsministeriet nedsætter et landsdækkende bedømmelsesudvalg for hvert af de uddannelsesområder inden for de mellemlange videregående uddannelser, hvor Undervisningsministeriet har besluttet, at stillingsstrukturen ved Centre for Videregående Uddannelse og andre institutioner der udbyder mellemlange videregående uddannelser er sat i kraft. Et udvalg har til opgave at foretage lektorbedømmelse af adjunkter, der anmoder om lektorbedømmelse efter denne bekendtgørelse, og inden for det uddannelsesområde, der hører under udvalget.

*Stk. 2.* Til brug for nedsættelse af bedømmelsesudvalg, jf. § 3, stk. 2, udpeger Undervisningsministeriet inden for de i stk. 1 nævnte uddannelsesområder et landsdækkende bedømmerkorps. Bedømmerkorpset udpeges blandt beskikkede censorer for en fireårig periode efter indstilling fra formandskaberne for de berørte mellemlange videregående uddannelser og sammensættes således, at der er personer med ekspertise inden for alle de omfattede uddannelser. Genudpegning kan finde sted.



§ 3. Et bedømmelsesudvalg, jf. § 2, stk. 1, består af 3 medlemmer.

*Stk. 2.* Formanden udpeges for en fireårig periode af Undervisningsministeriet efter indstilling fra censorformandskaberne for det pågældende uddannelsesområde inden for de mellemlange videregående uddannelser. Genudpegning kan finde sted. Formanden skal være beskikket censor ved en eller flere af disse uddannelser og besidde særligt brede kvalifikationer inden for de berørte uddannelsers faglighed og professionsområder. Der udpeges en suppleant for formanden. Når formanden har modtaget en anmodning om lektorbedømmelse, træder udvalget i funktion og tiltrædes af yderligere to medlemmer.

*Stk. 3.* Formanden udpeger et medlem fra det landsdækkende bedømmerkorps, jf. § 2, stk. 2. Medlemmet udpeges på baggrund af sin ekspertise inden for samme grunduddannelse eller efter- og videreuddannelse, som adjunkten hovedsageligt har beskæftiget sig med i adjunktperioden.

*Stk. 4.* Udvalgets tredje medlem udpeges af den institution, hvor adjunkten er ansat. Afhængigt af, hvor adjunktens arbejdsopgaver har været forankret, jf. § 5, stk. 1 og 2, skal medlemmet udpeges på baggrund af sin ekspertise inden for forskningstilknytning, udviklingsopgaver, videntcenterfunktion eller samme fag/fagområde, som adjunkten hovedsageligt har beskæftiget sig med i adjunktperioden. Det tilstræbes, at medlemmet ikke har den samme ansættelsesmyndighed som adjunkten.

*Stk. 5.* I bedømmelsesudvalgene kan kun indtræde lektorer eller andre, der må anses for at være kvalificerede på samme niveau som lektorer.

*Stk. 6.* Medlemmer af bestyrelsen, rektor eller andre ledere ved den institution, hvor adjunkten er ansat, kan ikke medvirke som formand for eller medlem af det bedømmelsesudvalg, der skal bedømme den pågældendes ansøgning.

*Stk. 7.* Formanden for bedømmelsesudvalget meddeler på udvalgets vegne adjunkten den endelige sammensætning af udvalget, når medlemmerne i henhold til stk. 3 og 4 er udpeget. Adjunkten kan inden for en frist på 8 kalenderdage over for formanden gøre indsigelse mod udvalgets sammensætning. Indsigelsen kan alene være begrundet i inhabilitet hos et eller flere af medlemmerne. Hvis formanden ikke kan imødekomme indsigelsen, indbringes sagen for Undervisningsministeriet med formandens bemærkninger. Undervisningsministeriet træffer herefter afgørelse i sagen. ”

Et udvalg består således af 3 medlemmer: En formand, et medlem udpeget af formanden blandt medlemmerne af et landsdækkendes bedømmelseskorp, og et tredje medlem udpeget af den institution, hvor adjunkten er ansat.

Udpegningen af formænd for lektorbedømmelsesudvalg, suppleanter herfor, samt medlemmer af landsdækkende bedømmelseskorp foretages af Undervisningsministeriet og er forankret i Uddannelsesstyrelsen.

Udgangspunktet vedrørende udpegelsen af det tredje medlem er, at institutionen skal udpege en person, der har den nødvendige og konkret bedst mulige ekspertise. Det fremgår af lektorbekendtgørelsens § 3, stk. 4, at det samtidig tilstræbes, at det tredje medlem ikke har den samme ansættelsesmyndighed som adjunkten. Dette skal bl.a. medvirke til at understrege 1) medlemmets uafhængighed af vedkommendes ansættelsesmyndighed i forbindelse med bedømmelsesarbejdet, 2) muligheden for også at udpege medlemmer uden for f.eks. institutionsverdenen, og samtidig 3) bedømmelsens tværgående formål i forhold til omfattede institutioner og uddannelser. Det er således også muligt, at medlemmets ekspertise inden for f.eks. samme fag/fagområde, som adjunkten ho-

vedsageligt har beskæftiget sig med i adjunktperioden, er opnået inden for en anden uddannelse end hvor adjunkten har været beskæftiget.

Dog fremgår det af tillæg 2 af 30. juni 2003 om de pædagogiske mellemlange videregående uddannelser, at det særligt gælder for folkeskolelæreruddannelsen, at bedømmelsesudvalgets tredje medlems ekspertise skal være erhvervet inden for læreruddannelsen, hvis adjunkten hovedsageligt har været beskæftiget med et af læreruddannelsens linjefag.

Særligt vedrørende **habilitetsspørgsmålet** bemærkes, at baggrunden for reglen i lektorbekendtgørelsens § 3, stk. 7, om inhabilitet er hensynet til at undgå, at lektorbedømmelser påvirkes af uvedkommende hensyn. Et bedømmelsesudvalgsmedlem, der har særlig f.eks. personlig eller økonomisk interesse i et bestemt udfald af bedømmelsen, er således inhabil. Det samme gælder, hvis medlemmet har et nært familiemæssigt tilknytningsforhold (eller fast samlivsforhold) til en person, der er inhabil på grund af en særlig interesse i udfaldet af bedømmelsen. Også andre omstændigheder, der er kan rejse tvivl om medlemmets upartiskhed, kan føre til inhabilitet - f.eks. meget nært venskab eller alvorligt (konstaterbart) uvenskab mellem medlem og ansøger. Uanset de konkrete omstændigheder foreligger der kun inhabilitet, hvis de forhold, der udløser overvejelser om inhabilitet, indebærer fare for, at bedømmelsen vil kunne blive påvirket af uvedkommende hensyn.

Det forhold, at et udvalgsmedlem kender ansøgeren f. eks. fra kollegiale sammenhæng, kan ikke i sig selv føre til, at medlemmet er inhabil.

Formanden for bedømmelsesudvalget bør altid vurdere, om der i forbindelse med en konkret ansøgning foreligger forhold, der bevirker inhabilitet. Er det tilfældet, bør medlemmet melde forfald med den virkning, at suppleanten indtræder i udvalget. Ved udpegning af 2. og 3. medlemmet bør både den udpegende institution og vedkommende selv foretage en tilsvarende vurdering. Når udvalget er endeligt sammensat følges reglen i § 3, stk. 7, jf. ovenfor.

Lektorbekendtgørelsen § 3, stk. 8:

”Stk. 8. Hvis der er behov for nedsættelse af paralleludvalg, kan Undervisningsministeriet udpege yderligere en formand, jf. stk. 2, eventuelt for en kortere periode end fire år. Et sådant paralleludvalg formeres efter reglerne i stk. 3 – 6”.

Suppleanter indtræder alene ved inhabilitet, længerevarende sygdom, orlov eller længerevarende ferie.

Behov for eventuel nedsættelse af paralleludvalg vil typisk være begrundet i kapacitetsmangel. Ved nedsættelse af et paralleludvalg udpeges der også en suppleant for formanden for paralleludvalget.

## 7.2. Afholdelse af udgifter i forbindelse med bedømmelsesudvalgets arbejde

- Institutionerne vil modtage information herom snarest muligt.

## 8. Bedømmelsen

### 8.1. Grundlaget for bedømmelsen

Lektorbekendtgørelsens § 4, stk. 2, og § 5, stk. 1-4:

” *Stk. 2.* Bedømmelsesudvalget kan indhente en udtalelse om adjunktens faglige niveau, undervisningsmæssige kvalifikationer m.v. fra ansættelsesinstitutionen. Udvalget kan med adjunktens samtykke tillige indhente en tilsvarende udtalelse fra tidligere ansættelsessteder. I ansættelsesstedets udtalelse kan indgå tilkendegivelser af faglig og pædagogisk art fra studerende og fra adjunktens kolleger. Udvalget kan indkalde adjunkten til en samtale. Udvalget kan i særlige tilfælde inddrage yderligere ekspertise i form af udtalelser fra eller drøftelser med en person med særlig indsigt i et område af relevans for bedømmelsen. De tilvejebragte informationer kan indgå i bedømmelsesgrundlaget.

**§ 5.** Lektorbedømmelse af en adjunkt sker med forankring i ét af følgende områder:

- 1) Undervisning ved en grunduddannelse.
- 2) Undervisning ved efter- og videreuddannelse.
- 3) Udviklingsopgaver og opgaver med forskningstilknytning og videncenterfunktion.

*Stk. 2.* Bedømmelsen skal altid omfatte arbejdsopgaver med undervisningsforløb inden for en grunduddannelse, jf. stk. 1, nr. 1, og arbejdsopgaver inden for mindst ét af de to andre områder, jf. stk. 1, nr. 2 og nr. 3.

*Stk. 3.* Ved lektorbedømmelsen bedømmes adjunktens pædagogiske og faglige kvalifikationer, dvs. såvel adjunktens egnethed som underviser som adjunktens evne til at gennemføre en professions- og udviklingsbaseret og forskningstilknyttet undervisning, hvor faglige elementer, indsigt i professionens udøvelse og samspillet mellem teori og praksis inddrages. Tilsvarende bedømmes adjunktens kvalifikationer til selvstændigt at kunne arbejde med institutionens arbejdsopgaver med forskningstilknytning, udviklingsopgaver, herunder udvikling af grund-, efter- og videreuddannelse, professionsudvikling samt videncenterfunktion.

*Stk. 4.* Bedømmelsesudvalget afgiver en skriftlig bedømmelse, der skal indeholde en motiveret helhedsvurdering af, om adjunkten må antages at kunne løse de arbejdsopgaver, der påhviler lektorer ved Centre for Videregående Uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser, herunder en vurdering af adjunktens kvalifikationer, jf. stk. 3, med en vægtning, der afhænger af den forankring og de arbejdsopgaver, som adjunkten har haft i adjunktperioden, jf. § 4, stk. 1.”

Lektorbedømmelsen er - populært sagt - en helhedsvurdering af adjunktens pædagogiske og faglige kvalifikationer i forhold til de opgaver, der påhviler lektorer, jf. ovenfor den præcise formulering af bekendtgørelsens § 5, stk. 4.

Vurderingen af adjunktens kvalifikationer sker med en vægtning, der afhænger af den forankring og de arbejdsopgaver, som adjunkten har haft i adjunktperioden.

Grundlaget for bedømmelsen er ansøgningen om lektorbedømmelse, samt de øvrige informationer (udtalelser m.v.), som udvalget måtte have indhentet, jf. bkg. § 4, stk. 2.

Bedømmelsen skal respektere det forankringsområde, jf. bkg. § 5, stk. 1, der er fastlagt i planen for adjunktens kvalificering, men skal altid omfatte adjunktens undervisning ved en grunduddannelse. Bedømmelsen skal desuden omfatte adjunktens undervisning ved efter- og videreuddannelse eller arbejdsopgaver med udvikling, forskningstilknytning og videncenterfunktion.

- A.** Ved bedømmelse af adjunktens egnethed som underviser lægges vægt på adjunktens kompetence til at tilrettelægge og gennemføre undervisning, der inddrager både udviklingen på det professionsområde, uddannelsen primært retter sig mod, og ny viden, herunder national og international forskning, af relevans for professionsområdet og de(t) undervisningsfag, adjunkten har undervist i.
- B.** Ved bedømmelse af adjunktens egnethed i forhold til øvrige arbejdsopgaver lægges vægt på adjunktens kompetence til selvstændigt at bidrage til institutionens videncenterfunktion, forskningstilknytning og udviklingsopgaver, herunder udvikling af uddannelser og bidrag til professionsudvikling.

*Ad A.* Adjunktens pædagogiske og faglige kvalifikationer i forhold til undervisning og uddannelse bedømmes på grundlag af de i ansøgningen fremsatte synspunkter på og overvejelser over de(t) fag, som adjunkten primært har undervist i.

Synspunkter og overvejelser bør være perspektiveret både i forhold til den professionelle praksis på det område, uddannelsen primært retter sig mod, og til undervisning i uddannelsen.

I bedømmelsen inddrages adjunktens refleksioner over undervisningsformer og andre didaktiske forhold, over det, som i særlig grad konstituerer de(t) pågældende fag i uddannelsen, og over fagets/fagenes relation til uddannelsens formål og til uddannelsens øvrige fag. Adjunktens indsigt i og bidrag til fagets/fagenes udvikling indgår ligeledes i bedømmelsen.

Endelig bør bedømmelsen inddrage adjunktens overvejelser over uddannelsens historiske, kulturelle og internationale kontekst og dens aktuelle status (bekendtgørelser, studieordning).

*Ad B.* Adjunktens kvalifikationer i forhold til øvrige arbejdsopgaver bedømmes på grundlag af de i ansøgningen fremsatte synspunkter på og overvejelser over institutionens videncenterfunktion og opgaveløsning med forskningstilknytning samt over institutionens udviklingsopgaver, herunder udvikling af uddannelser og bidrag til udviklingen af den profession/de professioner, som institutionens uddannelser(r) retter sig mod.

Synspunkter og overvejelser bør være perspektiveret både i forhold til den professionelle praksis på det område, uddannelsen primært retter sig mod, og til undervisning i uddannelsen.

I bedømmelsen inddrages adjunktens viden om og refleksioner over

- design og gennemførelse af udviklings- eller forskningstilknytningsprojekter
- vidensdeling og vidensproduktion på baggrund af bl.a. sådanne projekter og vilkårene herfor.

Adjunktens overvejelser over teori og metode, projektstyring, evaluering, formidling m.m. i forbindelse bl.a. med konkrete projekter, som adjunkten har deltaget i, indgår ligeledes i bedømmelsen.

Se i øvrigt også afsnit 6.2

## 8.2. Bedømmelsens udformning og indhold

Bedømmelsen bør i indledningen anføre,

- at bedømmelsen omfatter arbejdsopgaver inden for følgende to områder ...[*undervisning ved en grunduddannelse/ undervisning ved efter- og videreuddannelse/ udviklingsopgaver og opgaver med forskningstilknøytning og videocenterfunktion, jf. § 5, stk. 2*], med forankring i ...[*undervisning ved en grunduddannelse eller undervisning ved efter- og videreuddannelse eller udviklingsopgaver og opgaver med forskningstilknøytning og videntcenterfunktion, jf. § 5, stk. 1*].
- at den bedømte er adjunkt ....., cpr.nr. ...., ansat ved .....,
- at ansøgningen er modtaget fra institutionen den....., samt
- at udvalget har bestået af....., heraf som formand....

Derefter kan det kort angives, hvad der har ligget til grund for bedømmelsen ud over selve ansøgningen, som f.eks. curriculum vitae, beskrivelser af undervisningsforløb , rapporter, publikationer og andet, udtalelse fra institutionen eller tidligere ansættelsessteder, eventuelt samtale med adjunkten og om der har været inddraget yderligere ekspertise, jf. lektorbekendtgørelsens § 4, stk.2.

Selve bedømmelsen kan bygges op over forankringsområderne og kravene til bedømmelsens indhold i lektorbekendtgørelsens § 5, stk. 1 og 3, jf. denne vejlednings afsnit 6, evt. med fremhævelse af de punkter, der er lagt særlig vægt på, eller af områder, som ikke synes dækket ind i ansøgningen.

Lektorbekendtgørelsens § 5, stk. 4:

” Stk. 4. Bedømmelsesudvalget afgiver en skriftlig bedømmelse, der skal indeholde en motiveret helhedsvurdering af, om adjunkten må antages at kunne løse de arbejdsopgaver, der påhviler lektorer ved Centre for Videregående Uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser, herunder en vurdering af adjunktens kvalifikationer, jf. stk. 3, med en vægtning, der afhænger af den forankring og de arbejdsopgaver, som adjunkten har haft i adjunktperioden, jf. § 4, stk. 1.”

Efter en motiveret helhedsvurdering munder bedømmelsen ud i en konklusion, der - hvis bedømmelsen er positiv - kan lyde: "Udvalget finder på det foreliggende grundlag, at NN er kvalificeret til at overgå til lektorvilkår.", jf. lektorbekendtgørelsens § 8.

Hvis bedømmelsen ikke er positiv, anføres en kort eksemplificeret begrundelse. Begrundelsen skal angive de hovedhensyn, der har været bestemmende for skønsudøvelsen. Det er ikke tilstrækkeligt at henvise til, at der er udøvet et skøn som fx ved en formulering, der blot henviser til et ”samlet skøn over de foreliggende omstændigheder” eller lignende. I de tilfælde, hvor udvalget finder det muligt og relevant, kan begrundelsen suppleres med forslag til, hvordan de manglende kvalifikationer muligvis vil kunne opnås.

### 8.3. Bedømmelsesfrister , svar og håndtering af ansøgningsmaterialet

Lektorbekendtgørelsens § 4, stk. 5-7:

” *Stk. 5.* Senest 2 måneder og 2 uger efter, at ansættelsesinstitutionen har modtaget adjunktens anmodning om bedømmelse, sender formanden på udvalgets vegne et bedømmelsesudkast til adjunkten. Hvis udvalget som grundlag for sin bedømmelse har inddraget andet materiale end det af adjunkten indsendte, jf. § 4, stk. 2, skal adjunkten gøres bekendt hermed. Adjunkten kan inden for en frist på 8 kalenderdage fra modtagelsen af udkastet afgive en udtalelse om udkastet til udvalgsformanden. Udtalelsen kan alene vedrøre faktuelle uoverensstemmelser mellem bedømmelsesgrundlaget og bedømmelsesudkastet.

*Stk. 6.* Formanden for bedømmelsesudvalget meddeler senest 3 måneder efter, at ansættelsesinstitutionen har modtaget anmodningen, resultatet af bedømmelsen til adjunkten og institutionen.

*Stk. 7.* Opstår der forhold, der gør det umuligt at behandle ansøgningen inden for de frister, der er nævnt i stk. 5 og 6, skal formanden inden for tidsfristerne underrette ansøgeren og vedkommendes ansættelsesinstitution herom med angivelse af, hvornår ansøgningen forventes færdigbehandlet.”

Senest 2 måneder og 2 uger efter at adjunkten har indgivet ansøgning om bedømmelse, fremsender formanden for udvalget på udvalgets vegne et udkast til bedømmelse til adjunkten.

Hvis udvalget som grundlag for sin bedømmelse har rekvireret og inddraget andet materiale end det af adjunkten indsendte, skal adjunkten gøres bekendt med dette materiale.

Inden for en frist på 8 kalenderdage fra modtagelsen af bedømmelsesudkastet har adjunkten mulighed for til formanden at fremsende kommentarer til udkastet. Eventuelle kommentarer kan alene dreje sig om påpejning af faktuelle uoverensstemmelser mellem bedømmelsesgrundlaget og udkastet til bedømmelse.

Lektorbedømmelsesudvalget udformer herefter den endelige bedømmelse.

Senest 3 måneder efter, at ansøgning om bedømmelse er indgivet, meddeler formanden for lektorbedømmelsesudvalget adjunkten med kopi til institutionen det endelige resultat af bedømmelsen.

Institutionen arkiverer et eksemplar af udvalgets meddelelse om bedømmelsesresultatet i adjunktens personalesag, jf. også afsnit 6.1. om arkivering af ansøgningen.

Udvalget skal opbevare sine eksemplarer af ansøgning og bilagsmateriale i 6 uger efter bedømmelsen eller - hvis der er rejst klage i sagen - indtil klagen er endeligt afgjort. Herefter kan udvalget destruere ansøgning og bilagsmateriale.

Ansøgning og bilagsmateriale – og indholdet heri - benyttes af udvalgets medlemmer alene i forbindelse med bedømmelsen og kan ikke uden ansøgerens samtykke anvendes til andre formål.

## 9. Konsekvenser af bedømmelsen

Lektorbekendtgørelsens § 6:

” § 6. Bedømmer et flertal af bedømmelsesudvalget adjunkten som lektorqualificeret, overgår adjunkten til lektorvilkår ved udløbet af adjunktperioden.”

Ved positiv bedømmelse af en adjunkt overgår adjunkten til lektorvilkår ved udløbet af adjunktperioden og ydes lektortillæg fra samme tidspunkt. Det sidste gælder også ved bedømmelse foretaget tidligt i adjunktperioden.

Som det fremgår af tidligere afsnit skal en adjunkt, der ikke opnår en positiv lektorbedømmelse, afskediges, medmindre ansættelsesmyndigheden kan og vil forlænge adjunktperioden med yderligere 2 år, jf. især afsnit 4.2.

### Vedrørende ansættelsesbrev og afskedigelsesprocedure:

Det skal fremgå af ansættelsesbrevet, at konsekvensen af ikke at anmode om lektorbedømmelse indenfor den fastsatte frist er, at adjunkten bliver afskediget.

Det skal fremgå af ansættelsesbrevet at konsekvensen af ikke at opnå positiv lektorbedømmelse, er at adjunkten bliver afskediget, medmindre ansættelsesmyndigheden ønsker at tilbyde en forlængelse af adjunktperioden.

Afskedigelse meddeles den ansatte, og det anføres, at begrundelsen for afskedigelsen er overskridelse af ansøgningsfristen eller at adjunkten ikke opnår positiv lektorbedømmelse. Meddelelse herom gives til den organisation, som har indgået den overenskomst, som adjunkten er ansat efter – dvs. COII eller vedkommende AC-organisation.

I alle tilfælde af afskedigelse af overenskomstansatte sker denne med lærerens individuelle overenskomstmæssige varsel. Vedrørende lektorbedømmelse af tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte henvises til afsnit 14.

## 10. Klageadgang

Som nævnt ovenfor i afsnit 7 har adjunkten adgang til dels at gøre indsigelse mod bedømmelsesudvalgets sammensætning, dels at fremsætte kommentarer til bedømmelsesudkastet.

Herudover kan klage over afgørelser i henhold til lektorbekendtgørelsen kun indbringes for Undervisningsministeriet, hvis den vedrører retlige spørgsmål. Fristen for indgivelse af klage er 2 uger fra den dag, afgørelsen er meddelt den pågældende, jf. lektorbekendtgørelsen § 9. Se dog afsnit 7.1 vedrørende inhabilitetsindsigelser.

Ved klage over retlige spørgsmål forstås alene klage over brud på fastlagte procedurer eller overtrædelse af almindelige forvaltningsretlige regler og grundsætninger. (Forvaltningsretlige grundsætninger er sådanne uskrevne retsregler, som håndhæves af domstolene og andre myndigheder og anvendes af Folketingets Ombudsmand, og som er almindeligt anerkendt i samfundet uden at kunne udledes direkte af nogen lov, retssædvane eller analogi, og som fastsætter visse begrænsninger i forvaltningens magt. Begrænsningerne angår både afgørelsernes indhold og præmisser samt de formelle fremgangsmåder).

Adjunkten har således ikke klageadgang for så vidt angår det skøn, som lektorbedømmelsesudvalget anlægger med hensyn til, om adjunkten opfylder betingelserne for positiv lektorbedømmelse.

## 11. Lektoransættelse

Fra notatet side 6:

### ”3.2 Lektor

Ansættelse som lektor kan kun ske, såfremt en forudgående lektorbedømmelse har givet et positivt resultat.

Tidsbegrænset ansættelse og deltidsansættelse som lektor forudsætter ligeledes en afsluttet positiv lektorbedømmelse.

Det forudsættes, at lektoren som en del af ansættelsesgrundlaget løbende vedligeholder og fornyer sine kvalifikationer.

En positiv lektorbedømmelse betyder, at den pågældende lektor *formelt* er kvalificeret til at løse alle opgaver omfattet af stillingsstrukturen. Men det betyder ikke, at lektoren umiddelbart er kompetent til at løse alle de nævnte opgaver – dette afhænger af en konkret vurdering af den enkelte lektors kompetencer set i forhold til de konkrete opgavetyper, som institutionen ønsker varetaget.”

Formålet med oprettelsen af Centre for Videregående Uddannelser fremgår af afsnit 2, og det følger heraf, at der for MVU-institutionerne fremover vil være en meget bredere vifte af arbejdsopgaver og udviklingsperspektiver, som skal varetages og udfyldes af lærerkorpset, herunder adjunkter og lektorer.

Lektorbedømmelsen indebærer, at lektorerne formelt er kvalificerede til at kunne varetage alle disse opgaver. Den enkelte lektors kvalificering i adjunktperioden sker dog med forankring i de konkrete opgavetyper, der indgår i planen for adjunktperioden, ligesom lektorbedømmelsen sker på grundlag heraf. Lektor kvalificeringen kan således ikke stå alene, hvorfor lektorer løbende skal vedligeholde og forny deres kvalifikationer.

Institutionernes brede vifte af arbejdsopgaver og udviklingsperspektiver bør matches af et tilsvarende bredt perspektiv for den overordnede tilrettelæggelse af lektorernes løbende kompetenceudvikling. Et bredt perspektiv i institutionernes strategiske arbejde med kompetenceudvikling kan medvirke til at sikre et fleksibelt lærerkorps med deraf følgende mulighed for fleksibel ressourceanven-



delse, ligesom det kan medvirke til at sikre, at lektorer som udgangspunkt ikke fastholdes i udelukkende at løse en eller nogle få arbejdsopgavetyper. Det brede perspektiv medvirker endvidere til at sikre sammenhæng mellem grund-, efter- og videreuddannelse på MVU-området.

Et bredt perspektiv for kompetenceudviklingen bør tage udgangspunkt i institutionens eksisterende og fremtidige behov. Det kan f.eks. herunder være et mål at sikre, at lektorer i praksis kan varetage opgaver inden for andre uddannelses- og aktivitetsområder end de, som er indgået i vedkommendes lektorbedømmelse, eller som vedkommende har beskæftiget sig med i praksis inden for de seneste år. I forbindelse med tilrettelæggelsen af kompetenceudviklingen af den enkelte lektor bør hensynet til lektorens ønsker altid inddrages.

Den største del af kompetenceudviklingen foregår i forbindelse med arbejdet. Det vil således i høj grad være i relation til arbejdstilrettelæggelsen, at der kan skabes udvikling og kompetenceopbygning. Herudover kan efteruddannelse antage mange forskellige former; fra sparring med kolleger, over interne kurser planlagt og gennemført af institutionens egne lærerressourcer, til rent eksterne kurser.

## 12. Lektortillæg

Det fremgår af protokollater og aftaler med organisationerne hvilke tillæg, der kan ydes til lektorer. Der kan administreres i overensstemmelse med aftalerne fra det tidspunkt, de er offentliggjort på Personalestyrelsens hjemmeside.

I henhold til aktuelt gældende protokollater (ok-ansatte) og aftaler (tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte), aftales tillæg til lektorer lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes lektorer et tillæg på 40.000 kr. i årligt grundbeløb (pr. 1. oktober 1997). Tillægsniveauet er fastsat under hensyntagen til, at der etableret nye lønsystemer, ifølge hvilke en større del af løndannelsen skal ske lokalt. Tillæggene er fastsat således, at der også skal være plads til en fleksibel, lokal løndannelse.

I forhold hertil skal det bemærkes, at det samtidig fremgår af de nævnte protokollater og aftaler, at der til visse lektorer ved en række nærmere definerede uddannelser og uddannelsesaktiviteter yderligere ydes et funktionstillæg på 18.900 kr. i årligt grundbeløb (pr. 1. oktober 1997). Dette er historisk begrundet, idet der på områder med stillingsstrukturer, der er indgået før lønreformen (etableringen af de nye lønsystemer), var fastsat et niveau for lektortillæg, der afspejlede, at løndannelsen i højere grad var centralt funderet. Ved etableringen af nærværende nye fælles stillingsstruktur er dette tillægsniveau principielt blevet videreført på de omfattede områder i form af det nævnte centrale funktionstillæg.

Ved positiv bedømmelse af en adjunkt ydes lektortillæg fra adjunktperiodens udløb. Dette gælder også ved bedømmelse foretaget tidligt i adjunktperioden. Hvis bedømmelsen først foreligger efter udløbet af adjunktperioden af grunde, som adjunkten ikke bærer ansvaret for, udbetales lektortillæg ved positiv lektorbedømmelse først fra det tidspunkt, bedømmelsen foreligger, men med virkning fra udløbet adjunktperioden.

Ved positiv bedømmelse af en lærer, der ifølge en overgangsordning har ret til at lade sig lektorbedømme, ydes lektortillæg med virkning fra 3 måneder efter, at læreren har afleveret sin anmodning om lektorbedømmelse.”

## 13. Overgangsordninger

### 13.1 Generelt

For overgangsordninger til den ny fælles MVU-stillingsstruktur gælder følgende tre generelle principper:

- MVU-stillingsstrukturen blev iværksat den 1. august 2003, men på en række områder (pædagogseminarier, lærerseminarier, ernærings- og husholdningsøkonomseminarier, håndarbejdsseminarier og sociale højskoler) har der før denne dato været fastsat regler om stillingsstruktur. Pr. 31. juli 2003 var der på disse institutioner ansat både adjunkter og lærere. Alle adjunkterne og nogle af lærerne havde ved indførelsen af den ny stillingsstruktur ret til lektorbedømmelse efter de hidtidigt (før 1. august 2003) gældende regler. Disse vil fortsat have ret til lektorbedømmelse efter de hidtidige regler, og nogle af dem vil have mulighed for i stedet at lade sig bedømme efter den nye stillingsstruktur.
- På områder, hvor der ikke tidligere har været fastsat regler om stillingsstruktur, har lærere ansat pr. 31. juli 2003 ret til at lade sig lektorbedømme, og ansættelsesinstitutionen fastsætter en frist, for hvornår dette kan og skal ske.
- For lærere, der ikke er adjunktansat, men som i henhold til en overgangsordning har ret til at lade sig lektorbedømme, er det frivilligt, om denne vil lade sig bedømme.

I skemaet, der indgår som **bilag 1** til denne vejledning, gives en oversigt over mulighederne for at lade sig lektorbedømme efter henholdsvis den fælles MVU-stillingsstruktur og de hidtidige regler om lektorbedømmelse.

Med hensyn til **fristen** for aflevering af ansøgningen skal det præciseres, at i alle tilfælde, hvor en ansat skal søge om lektorbedømmelse inden for en fastsat frist, da skal denne fremsende en egentlig ansøgning om lektorbedømmelse inden for denne frist. Det er f.eks. ikke tilstrækkeligt at give meddelelse om, at den egentlige ansøgning er på vej.

### 13.2 Regelgrundlaget for overgangsordningerne

Lektorbekendtgørelsen § 10:

”§ 10. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. august 2003.

*Stk. 2. Samtidig ophæves*

- 1) bekendtgørelse nr. 715 af 19. juli 2000 om lektorbedømmelse ved seminarier og centre for videregående uddannelser, der uddanner pædagoger,
- 2) bekendtgørelse nr. 716 af 19. juli 2000 om lektorbedømmelse ved seminarier og centre for videregående uddannelser, der uddanner håndarbejds lærere,
- 3) bekendtgørelse nr. 719 af 21. juli 2000 om lektorbedømmelse ved seminarier, der uddanner lærere til folkeskolen og
- 4) bekendtgørelse nr. 720 af 21. juli 2000 om lektorbedømmelse ved seminarier, der uddanner ernærings- og husholdningsøkonomer samt

5) Undervisningsministeriets Bilag 1A) Regler om lektorbedømmelse ved de sociale højskoler og Bilag 1B) Arbejdsbeskrivelse for adjunkter og lektorer ved de sociale højskoler, begge af den 30. december 1998, udsendt med Finansministeriets cirkulære nr. 017-00 af 21. december 1999.”

Med iværksættelsen af den fælles MVU-stillingsstruktur pr. 1. august 2003 blev de hidtidige regler om lektorbedømmelse ophævet, jf. ovenstående liste i tekstboksen. Dog kan lærere, som var ansat pr. 31. juli 2003, fortsat blive lektorbedømt efter de hidtidige regler, jf. afsnit 13.5.

Overgangsordningerne reguleres samlet dels af lektorbekendtgørelsen og dels af Finansministeriet/ Personalestyrelsens protokollater (vedrørende overenskomstansatte) og aftaler (vedrørende tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte) med henholdsvis Akademikernes Centralorganisation (AC), Dansk Magisterforening og Statstjenestemændenes Centralorganisation II (COII).

*I hvert enkelt tilfælde af afgørelser vedrørende den enkelte ansatte bør man orientere sig samtidigt i lektorbekendtgørelsen og det(n) respektive protokollat eller aftale.*

Der henvises iøvrigt til Undervisningsministeriets brev af 26. marts 2004 om lektorbedømmelse og stillingsstruktur ved Centre for Videregående Uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser, som nævnes i afsnit 1.2, 4. bullit.

### 13.3 Lærerens erfaringsgrundlag

Vedrørende lærere, der ikke er adjunktansat, men som i henhold til en overgangsordning har ret til at lade sig lektorbedømme, skal der knyttes følgende generelle bemærkninger:

Modsat adjunkter er det frivilligt for en lærer omfattet af en overgangsordning, om denne ønsker at lade sine kvalifikationer bedømme.

I alle tilfælde hvor en sådan lærer overvejer at lade sig lektorbedømme, bør læreren og dennes ansættelsesinstitution så tidligt som muligt gå i dialog om lærerens grundlag for lektorbedømmelse.

Lektorbedømmelse sker i alle tilfælde efter lektorbekendtgørelsen, dvs. efter de samme regler uanset om man har været adjunktansat med dertil hørende plan for lektorkvalificeringen, eller om man søger lektorbedømmelse på baggrund af f.eks. fem års undervisningserfaring ved en grunduddannelse, hvor der ikke tidligere har været krav om lektorkvalificering.

Både i forhold til den enkeltes lærers valg af om vedkommende vil lade sig lektorbedømme og i givet fald hvornår, og ansættelsesinstitutionens rådgivning vedrørende det samme, er det derfor **meget vigtigt** at vurdere, om læreren har et erfaringsgrundlag, der gøre det muligt at udfærdige en ansøgning om lektorbedømmelse, der omfatter både dybden og hele bredden i bedømmelsen, se således afsnit 6. Af nævnte afsnits pkt. 6.1. fremgår samtidig, at lærere i overgangsordninger i forbindelse med anmodningen om lektorbedømmelse selv skal udarbejde en beskrivelse af vedkommendes erfaringsgrundlag og angive sine arbejdsopgaver m.v., herunder arbejdsopgavernes forankring.

Overgangsordningerne til stillingsstrukturen giver således ikke læreren et retskrav på, at institutionen udarbejder en plan for, hvordan et eventuelt manglende erfaringsgrundlag opnås, og ej heller på

at blive tildelt bestemte arbejdsopgaver med henblik på lektorbedømmelsen. Hvis læreren ønsker at lade sine kvalifikationer bedømme, vil der dog ofte være en fælles interesse for institutionen og læreren i, at denne opnår positiv lektorbedømmelse. Dette bør indgå både i institutionens planlægning vedrørende fordelingen af arbejdsopgaver i det omfang, at institutionens opgaveprofil, personaleressourcer m.v. giver mulighed herfor, og i institutionens rådgivning af læreren om og i givet fald hvornår vedkommende bør lade sig lektorbedømme.

### 13.4 Allerede lektorgodkendte og lærere, som er lektorbedømte efter andre regler

Lektorbekendtgørelsen § 10, stk. 3:

”Stk. 3. En positiv lektorbedømmelse efter de i stk. 2 nævnte regler kvalificerer til ansættelse som lektor, svarende til lektorbedømmelse efter denne bekendtgørelse. Undervisningsministeriet kan beslutte at grupper af lærere, som er positivt lektorbedømte efter andre regler end de i stk. 2 nævnte, er kvalificerede til ansættelse som lektor, svarende til lektorbedømmelse efter denne bekendtgørelse. Det er en forudsætning, at pågældende grupper er ansat som lektorer på et område inden for de mellemlange videregående uddannelser på det tidspunkt, hvor Undervisningsministeriet sætter stillingsstrukturen ved Centre for Videregående Uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser i kraft på pågældende område.”

Det fremgår af lektorbekendtgørelsens § 10, stk. 2 og 3, at lærere, som allerede var positivt lektorbedømte pr. 31. juli 2003 efter reglerne for pædagogseminarier, håndarbejdsseminarier, husholdningsseminarier, lærerseminarier eller sociale højskoler, er kvalificerede (får merit) til ansættelse om lektor inden for hele den fælles stillingsstruktur. Det samme gælder lærere som efter 1. august 2003 vælger at blive lektorbedømt efter disse hidtidige regler og de dertil knyttede bestemmelser om stillingsstruktur (som opregnes i § 10, stk. 2).

Meritten gælder på de områder hvor Undervisningsministeriet har sat stillingsstrukturen i værk. Som nævnt i afsnit 1, er stillingsstrukturen pr. 1. august 2004 sat i værk på følgende områder:

- De social- og sundhedsfaglige mellemlange videregående uddannelser m.v., jf. tillæg 1 af 30. juni 2003.
- De pædagogiske mellemlange videregående uddannelser m.v., jf. tillæg 2 af 30. juni 2003.

Det fremgår desuden af § 10, stk. 3, at Undervisningsministeriet kan beslutte at give merit til ansættelse som lektor på stillingsstrukturens område til nuværende lektorer, som ved iværksættelsen var positivt lektorbedømte efter andre hidtidige lektorbedømmelsesregler, end dem der er nævnt i § 10, stk. 2. Undervisningsministeriet har pr. 1. august 2004 ikke udsendt meddelelser herom.

### 13.5 Lærere med ret til bedømmelse efter ophævede regler

Lektorbekendtgørelsen § 10, stk. 4:

”Stk. 4. Lærere, herunder adjunkter, der ifølge hidtidige regler om lektorbedømmelse, jf. stk. 2, og dertil knyttede bestemmelser om stillingsstruktur havde mulighed for lektorbedømmelse, kan dog ved fortsat ansættelse blive bedømt efter disse hidtidige regler.”

Lærere, herunder adjunkter, som var ansat pr. 31. juli 2003, kan fortsat blive lektorbedømt efter de hidtidige regler (nævnt i § 10, stk. 2). Det er en forudsætning i forhold til den enkelte lærer, at denne hidtil havde mulighed for lektorbedømmelse med hensyn til ansættelsesgrundlag og frister i henhold til de hidtidige regler og dertil knyttede bestemmelser (aftaler med de faglige organisationer) om stillingsstruktur.

Det er også en forudsætning at læreren forbliver ansat på den institution, denne var ansat på pr. 1. august 2003. Såfremt læreren søger anden stilling uden for institutionen, fortaber vedkommende som hovedregel sin ret til at blive bedømt efter de hidtidige regler. Den nye ansættelsesmyndighed skal ansætte pågældende lærer som adjunkt, med mindre der er grundlag for umiddelbar lektorbedømmelse.

Hvad angår ansættelsesvilkår kan dog visse

- adjunkter ved lærerseminarier, ernæring- og husholdningsøkonomseminarier, sociale højskoler, pædagogseminarier eller håndarbejdsseminarier, og
- lærere ansat før 1. august 1992 ved lærerseminarier eller ernæring- og husholdningsøkonomseminarier,

der nyansættes med hovedbeskæftigelse inden for samme grunduddannelse ved andre CVU'er/ enkeltstående MVU-institutioner bevare hidtidige ansættelsesvilkår. Der er her et krav, at overgangen mellem ansættelserne skal ske inden for højst 2 måneder. (Der henvises i denne sammenhæng til Personalestyrelsens cirkulære nr. 013-04, cirkulærebemærkning nr. 5 og 6.)

### 13.6 Lærere, der vælger bedømmelse efter de nye regler

Lektorbekendtgørelsen § 10, stk. 5:

”Stk. 5. De i stk. 4 nævnte adjunkter kan i stedet anmode om lektorbedømmelse efter reglerne i denne bekendtgørelse, såfremt de har meddelt dette til ansættelsesmyndigheden senest den 1. august 2004. Meddelelsen skal desuden gives senest 6 måneder før pågældendes hidtidige frist for anmodning om lektorbedømmelse. Det er en forudsætning, at den pågældende er ansat på et område, hvor Undervisningsministeriet har besluttet, at stillingsstrukturen ved Centre for Videregående Uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser er sat i kraft.”

Lærere, som efter de hidtidige regler og dertil knyttede bestemmelser om stillingsstruktur har ret til lektorbedømmelse, jf. stk. 4, kan vælge at anmode om lektorbedømmelse efter reglerne i den nye fælles stillingsstruktur, *men der er forskellige vilkår for adjunkter og lærere.*

For **adjunkter** gælder reglerne i stk. 5. Der skal være to betingelser opfyldt, dels skal adjunkten meddele sit valg til sin ansættelsesmyndighed (jf. afsnit 6.1) inden den 1. august 2004, **og** dels skal adjunkten have et år tilbage af sin adjunktperiode på det tidspunkt adjunkten meddeler sit valg (6 måneder forinden den hidtidige frist for aflevering af anmodning om lektorbedømmelse). Det er aftalt med de faglige organisationer, at ansættelsesmyndigheden i givet fald kan forlænge den hidtidige adjunktperiode med op til et år.

Lektorbedømmelsen § 10, stk. 6:

”Stk. 6. De i stk. 4 nævnte lærere, der ikke er adjunkter, jf. stk. 5, kan i stedet anmode om lektorbedømmelse efter reglerne i denne bekendtgørelse, såfremt de anmoder herom inden for de frister, som er fastsat for lektorbedømmelse efter de hidtidige regler. Det er en forudsætning, at den pågældende er ansat på et område, hvor Undervisningsministeriet har besluttet, at stillingsstrukturen ved Centre for Videregående Uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser er sat i kraft. Dog kan lærere, som er omfattet af § 8, stk. 3, i bekendtgørelser nr. 719 om lektorbedømmelse ved seminarier, der uddanner folkeskolelærere, og § 8, stk. 3 i bekendtgørelse nr. 720 om lektorbedømmelse ved seminarier, der uddanner ernærings- og husholdningsøkonomer, ikke anmode om lektorbedømmelse efter reglerne i denne bekendtgørelse.”

**Lærere**, der efter de hidtidige regler og dertil knyttede bestemmelser om stillingsstruktur har ret til lektorbedømmelse, men som ønsker at blive lektorbedømt efter reglerne i den nye fælles stillingsstruktur, skal i givet fald aflevere deres anmodning inden for den frist der er fastsat for vedkommende efter de hidtidige regler og dertil knyttede bestemmelser om stillingsstruktur.

### 13.7 Andre lærere

Lektorbekendtgørelsen § 10, stk. 7:

”Stk. 7. Lærere, ansat på et område, hvor Undervisningsministeriet har besluttet at stillingsstrukturen ved Centre for Videregående Uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser er sat i kraft, og som ikke er omfattet af hidtidige regler om lektorbedømmelse, jf. stk. 2, og dertil knyttede bestemmelser om stillingsstruktur, kan anmode om lektorbedømmelse efter denne bekendtgørelse indenfor de af ansættelsesmyndigheden nærmere fastsatte frister.”

Lærere, ansat til undervisning ved *uddannelser*, der ikke før 1. august 2003 var omfattet af en centralt fastsat stillingsstruktur og dertil knyttede bestemmelser, hvor den nye fælles stillingsstruktur derefter er sat i kraft, kan anmode om at blive lektorbedømt efter reglerne i den nye fælles stillingsstruktur. I medfør af § 10, stk. 7 gælder det endvidere, at lærere, der ikke i deres *ansættelsesgrundlag* har mulighed for lektorbedømmelse efter de hidtidige regler og dertil knyttede bestemmelser om stillingsstruktur – f.eks. fordi den pågældende lærer har hovedbeskæftigelse ved en aktivitet, der ikke var omfattet af disse regler -, kan anmode om lektorbedømmelse efter de nye fælles regler med dertil knyttede bestemmelser.

Ansættelsesmyndigheden fastsætter de nærmere frister for aflevering af anmodning om lektorbedømmelse. Dette gælder også lærere, der ikke i deres ansættelsesgrundlag har mulighed for lektorbedømmelse efter de hidtidige regler. Ansættelsesmyndighedens mulighed for at fastsætte frister omfatter kun de lærere, der ikke hidtil havde mulighed for lektorbedømmelse, jf. reglerne i stk. 2 og dertil knyttede bestemmelser.

Det bemærkes, i henhold til protokollaterne og aftalerne med de faglige organisationer, at det er en betingelse at vedkommende lærere forinden anmodningen angives har 4 års relevant erhvervs erfaring, som skal indeholde undervisnings erfaring med undervisning ved mellemlange videregående uddannelser.

Der er mulighed for, at institutionen også kan fastsætte forskellige datoer for forskellige grupper af lærere, efter hvilken disse tidligst kan anmode om lektorbedømmelse. Afgrænsningen af lærergrupperne skal i givet fald ske efter saglige kriterier.

I forbindelse med virksomhedsoverdragelse af personalet ved f.eks. amtslige sygeplejerske- og/eller radiografiskoler til CVU'er, der er omfattet af den fælles stillingsstruktur, er lærerne, som virksomhedsoverdrages, omfattet af muligheden for at anmode om lektorbedømmelse efter reglerne i lektorbekendtgørelsen § 10, stk. 7. Den modtagende institution har således pligt til at informere det virksomhedsoverdragede personale om mulighederne for lektorbedømmelse. Også i dette tilfælde fastsætter den modtagende institution de nærmere frister for aflevering af anmodning om lektorbedømmelse.

#### **14. Særligt om tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte**

Lektorbedømmelse forudsætter, at tjenestemanden eller den tjenestemandslignende ansatte forud for bedømmelsen har deponeret en ansøgning om afsked hos ansættelsesmyndigheden.

I tilfælde af at bedømmelsen er negativ, imødekommer ansættelsesmyndigheden den ansøgte afsked og meddeler dette til den ansatte, med mindre ansættelsesmyndigheden opretholder ansættelsen i yderligere 2 år med henblik på fornyet bedømmelse. I tilfælde af at læreren ikke anmoder om en fornyet bedømmelse, eller er den fornyede bedømmelse negativ, imødekommer ansættelsesmyndigheden den ansøgte afsked og meddeler dette til den ansatte.

Tjenestemandsansatte og tjenestemandslignende ansatte lærere bør således, når de vælger at anmode om lektorbedømmelse med henblik på ansættelse som lektor, være opmærksomme på, at dette er at betragte som en ansøgt afsked fra den hidtidige stilling.

Er bedømmelsen positiv, overgår den ansatte til ansættelse som lektor og bevarer i øvrigt sine ansættelsesvilkår som tjenestemand henholdsvis tjenestemandslignende ansat.

## Bilag 1. Skematisk oversigt over muligheder for at lade sig lektorbedømme i henhold til en overgangsordning

Dette bilag er et forsøg på at give et overskueligt, skematisk overblik i forhold til overgangsordningernes muligheder for at lade sig lektorbedømme efter henholdsvis hidtidige regler om stillingsstruktur og den nye fælles MVU-stillingsstruktur. Det er en forudsætning, at vedkommende lærer forbliver ansat ved samme institution.

I forhold til bedømmelse efter den fælles MVU-stillingsstruktur er det et krav, at man er ansat på et område inden for de mellemlange videregående uddannelser, hvor ministeriet har besluttet, at stillingsstrukturen er sat i kraft. Dette gælder pr. 1. august 2004 følgende områder:

- De social- og sundhedsfaglige mellemlange videregående uddannelser m.v., jf. tillæg 1 af 30. juni 2003.
- De pædagogiske mellemlange videregående uddannelser m.v., jf. tillæg 2 af 30. juni 2003.

I skemaet er der taget **udgangspunkt i hvor og hvornår den enkelte lærers nuværende ansættelsesforhold blev etableret** (uanset om vedkommende efterfølgende er blevet virksomhedsoverdraget), og i om vedkommende er **ansat som adjunkt, eller der er tale om en almindelig læreransættelse**. Denne opdeling kan i enkelte tilfælde være utilstrækkelig. I tvivlstilfælde kan der rettes henvendelse til Undervisningsministeriet, Forhandlingskontoret.

### 1. Adjunkter

Ansættelsessted/valgmulighed	Kan vælge bedømmelse efter hidtidige regler?	Kan vælge bedømmelse efter den nye stillingsstruktur?
Lærerseminarier eller ernærings- og husholdnings-økonomseminarier	Ja	Ja, hvis meddeles senest 1. august 2004 og senest 6 mdr. før hidtidig frist for indgivelse af ansøgning om lektorbedømmelse. Adjunkttiden kan da forlænges med op til 1 år.
Sociale højskoler	Ja	Ja, som ovenfor.
Pædagog- og håndarbejdsseminarier	Ja	Ja, som ovenfor.

### 2. Lærere

Ansættelsessted/valgmulighed	Kan vælge bedømmelse efter hidtidige regler?	Kan vælge bedømmelse efter den nye stillingsstruktur?
Lærerseminarier eller ernærings- og husholdnings-økonomseminarier - ansat før 1.8.1986 - ansat 1.8.86-1.8.92	Nej Nej (dog ja hvis ansat pr. 1.8.1992 og mindre end sammenlagt 6 års anciennitet)	Nej Nej

Unknown 15. September 2004 14.37  
Formateret



Sociale højskoler - ansat før 1.1.1997 - ansat 1.1.97-31.12.99	Nej, fristen var 1.1.02 Ja, hvis hidtidig frist på 5 år holdes. Fristen kan lokalt være forlænget op til 1 år.	Nej Ja, hvis frist i forhold til hidtidige regler holdes.
Pædagog- og håndarbejdsseminarer - ansat før 1.8.1997 - ansat 1.8.97-31.7.2000	Nej, fristen var 1.1.03. Ja, hvis hidtidig frist på 5 år holdes.	Nej Ja, hvis frist i forhold til hidtidige regler holdes. Dog kan denne frist være forlænget til 31.7.05, hvis læreren ikke har haft arbejdsopgaver, der har kunnet danne grundlag for bedømmelse efter de hidtidige regel, jf. Personalestyrelsens cirkulærer nr. 013-04 eller nr.014-04.
Ergoterapeutskoler, fysioterapeutskoler, bioanalytikerskoler, jordemoderskoler, sygepleje-/radiografskoler (der senere er blevet henlagt til et CVU), afspændingspædagogskoler (der senere er blevet overdraget til et CVU), Danmark Sygeplejehøjskole, og sløjdlærerskoler.	Nej – der har ikke tidligere været regler om stillingsstruktur	Ja. Institutionen fastsætter en dato – senest 1.8.2006 – hvorefter indgivelse af ansøgning om lektorbedømmelse tidligst kan ske. Regnet fra denne dato er fristen 2 år, hvis mere end 3 års ansættelsesanciennitet, og 5 år, hvis mindre end 3 års ansættelsesanciennitet. Krav om mindst 4 års relevant erhvervs erfaring, der skal indeholde undervisning ved MVU.
CVU'er - ansat før 1.8.2003 (uden stillingsstruktur)	Nej	Ja. Krav som umiddelbart ovenfor.