



Mål- og handleplan for 2018/2019 og fire år frem

Institut for Medier, Erkendelse og Formidling

April 2018

Introduktion til mål- og handleplanen

Med KU's strategi *Talent og samarbejde – strategi 2023* er indledt en ny seksårig strategiperiode, der løber fra og med 2018 til og med 2023. Strategien er vedtaget af bestyrelsen i december 2017 efter en proces med drøftelser, input og høringer i ledelsesstregen samt i organer og udvalg på institutniveau, fakultetsniveau og det fælles, tværgående niveau. Strategien fastlægger KU's overordnede vision om at blive "*blandt verdens bedste universiteter, målt på kvaliteten af forskning og uddannelse, og anerkendt for excellence og intellektuel kreativitet*".

Sideløbende med udarbejdelse af den ny strategi er udviklet en model for strategiimplementering, der kommer til udtryk som et strategisk årshjul. Det strategiske årshjul er ikke kun et redskab til at implementere KU's nye strategi, men en ny styringsmodel til systematisk ledelsesdialog om KU's – herunder KU's enheder, fakulteter og institutter – udvikling og retning.

Det overordnede formål med KU's strategiske årshjul er at skabe rum til en løbende ledelsesdialog om det enkelte instituts, det enkelte fakultets og KU's samlede udvikling. Det strategiske årshjul skal dermed bidrage til at forfølge KU's vision.

Mål- og handleplanen er et redskab til at understøtte ledelsesdialogen i det strategiske årshjul, og den skal dertil fungere som en aftale mellem ledelsesniveauerne om instituttets / fakultetets overordnede udviklingsaktiviteter og prioriteringer for de kommende år. Mål- og handleplanen er samtidig instituttets / fakultetets redskab til at arbejde med langsigtede målsætninger og til fastlæggelse af konkrete aktiviteter for at indfri de strategiske målsætninger. I mål- og handleplanen skal institut- og fakultetsledelser etablere et *samlet billede* af instituttets / fakultetets strategiske mål samt handlingerne for at nå dertil.

2018 er første år med KU's strategiske årshjul, og første år, hvor institutter / fakulteter arbejder med mål- og handleplaner forud for strategiske møder mellem ledelserne. I 2018 afvikles to strategiske møder mellem hver institutledelse og dekanat og ligeledes mellem hvert dekanat og rektoratet – ét møde i første halvår af 2018 og ét møde i september til oktober 2018. Senest 15. november 2018 er alle mål- og handleplaner godkendt, ligesom budgetter er forhåndsgodkendt. Institutters mål- og handleplaner godkendes af dekanerne, og fakulteters mål- og handleplaner godkendes af rektor.

Efter første runde med årshjul og mål- og handleplaner følger en erfaringsopsamling og en tilpasning af årshjulet og redskaberne, inden proces for 2019 sættes i gang.

Vejledning

Mål- og handleplanen indeholder to dele. I del 1 (afsnit 0-5) beskrives instituttets / fakultetets prioriteringer de kommende år gennem en række fireårige mål. I del 2 (afsnit 6) opstilles en handleplan. Mål- og handleplanen er struktureret efter kapitlerne i KU's strategi *Talent og samarbejde – strategi 2023*.

Del 1: Målplan

Instituttet / fakultetet skal opstille mål for instituttets / fakultets udvikling fire år frem men med særlig fokus på mål, der initieres i det kommende år. Det er *ikke* hensigten, at instituttet / fakultetet skal beskrive *samtlig*e af sine aktiviteter, inklusiv hvad man kunne betegne som "almindelig drift". Det er de strategiske prioriteringer, som sætter retningen for instituttets / fakultetets udvikling de kommende fire år, der skal skrives ind i målplanen. Det kan være forandringer, som instituttet / fakultetet ønsker at gennemføre eller aktiviteter, der er kritiske for fakultetets / instituttets bidrag til realisering af de strategiske mål, som skal fastholdes.

Det skal fremgå af målplanen, hvordan instituttet / fakultetet vil arbejde med de relevante mål i KU's strategi og strategiske rammekontrakt (som indsat i mål- og handleplansskabelonen). Målene i KU's strategi kan indsættes direkte i mål- og handleplanen, men de kan også formuleres mere specifikt og konkret eller, hvis det vurderes relevant, som en samling af flere af målene i strategien. Institutter / fakulteter kan også opstille mål, der ikke er dækket af KU's strategi.

Del 2: Handleplan

Mål- og handleplanens anden del (afsnit 6) er en handleplan, der gælder for det kommende år. Handleplanen er *ikke* en gentagelse af de overordnede aktiviteter, som er beskrevet i målplanen, men en konkretisering af de fireårige mål og indsatser til handlinger for det kommende år. Handleplanen indledes med et resumé over de væsentligste aktiviteter, som er beskrevet i handleplanens skemaer. For hvert afsnit udfyldes et skema over aktivitet og delmål, som skal referere til det overordnede mål som beskrevet i første del af mål- og handleplanen (afsnit 0-5).

Omfang og retningslinjer

Mål- og handleplanen må max fylde 25 sider. Den første del om instituttets /fakultetets fireårige målsætninger er rammesat til max 15 sider. Den anden del om opstilling af en handleplan er rammesat til max 10 sider. Mål- og handleplanen udfyldes konkret ved, at man skriver tekst ind under hvert afsnit i de firkantede parenteser. Vejledningstekster (og mål-bokse) slettes ved udfyldelsen og inden indsendelse.

Bilag

Til mål- og handleplanen vedlægges de bilag, som er listet på side 6.

Bilag 1. Måltalsrapporten indeholder udvalgte måltal, hvor ledelsen ønsker at kunne følge udviklingen, og som institutter / fakulteter skal fremskrive for de følgende fire år. Formatet for måltalsrapporten 2018/19, og antallet af måltal bliver besluttet primo marts 2018. I 2018 vil der formentlig være tal, der endnu ikke kan trækkes fra centralt hold, som institutter / fakulteter må udfylde med de data, de har liggende og i det omfang, det er muligt inden for et rimeligt ressourcetræk.

Indholdsfortegnelse

0. OPSUMMERING AF INSTITUTTETS / FAKULTETETS VIGTIGSTE MÅL (MAX 3 SIDER)	7
Mål A [indsæt målformulering].....	7
Mål B [indsæt målformulering].....	7
Mål C [indsæt målformulering].....	8
Mål D [indsæt målformulering eller slet afsnittet].....	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.
1. FORSKNING. TILTRÆKKE, UDVIKLE OG FASTHOLDE VIDENSKABELIGT TALENT (MAX 3 SIDER)	8
2. UDDANNELSE. TÆTTERE KOBLING TIL FORSKNING OG PRAKSIS (MAX 3 SIDER)	9
3. SAMARBEJDE OG SAMFUNDSENGAGEMENT – NATIONALT OG GLOBALT (MAX 3 SIDER)	15
4. ÉT SAMLET OG FOKUSERET UNIVERSITET. ORGANISATION, MEDARBEJDERE OG FYSISKE RAMMER (MAX 2 SIDER)	17
5. PROCES OG MEDARBEJDERINDDRAGELSE (MAX ½ SIDE)	19
6. HANDLEPLAN FOR 2018/2019 (MAX 10 SIDER)	20
6.1. Forskning. Tiltrække, udvikle og fastholde videnskabeligt talent.....	20
6.2. Uddannelse. Tættere kobling til forskning og praksis.....	22
6.3. Samarbejde og samfundsengagement – nationalt og globalt	24
6.4. Ét samlet og fokuseret universitet. Organisation, medarbejdere og fysiske rammer	26

Bilag

Følgende bilag skal vedlægges mål- og handleplanen, når den sendes til henholdsvis rektoratet / dekanatet:

1. Instituttets / fakultetets måltalsrapport (som også indeholder de nødvendige måltal til opgørelse af målene i den strategiske rammekontrakt).
2. Forslag til dagsordenspunkter til det kommende møde med dekanatet / rektoratet

0. Opsummering af instituttets vigtigste mål (max 3 sider)

Mål A: Afsnit 2: Bidrage til nedbringelse af dimittend-arbejdsløshed og styrke de studerendes evne til karriereplanlægning (KU's målsætning 2.2.2)

Det er af afgørende betydning, at vi får ændret den nuværende situation med høj dimittend-arbejdsløshed for de fleste af vores uddannelser. Der er en del faktorer, som vi ikke har indflydelse på, men vi vil gøre, hvad vi kan, i forhold til uddannelsernes indhold og tilrettelæggelse.

- Styrkelse af arbejdsmarkedsrelevante kompetenceprofiler er centralt, når vi reviderer studieordninger. Det skal følges op af relevant ændring af undervisningens indhold og form.
- Det er også afgørende, at vi systematisk understøtter de studerende i at forstå og italesætte de mange arbejdsmarkedsrelevante kompetencer, som vi faktisk bibringer dem i løbet af studiet.
- Vi vil videreudvikle vores systematiske og proaktive arbejde med at understøtte de studerendes egen karriereplanlægning. Aktiviteterne er forankret i studievejledningen, men sker i samarbejde med relevante VIP.

Mål B: Afsnit 2: Gøre uddannelsesarbejde og undervisning til en kollektiv professionel praksis, som udvikles i fællesskab og konstant sigter mod at øge uddannelseskvaliteten

En højere grad af kollegialt fællesskab og samarbejde om undervisning og uddannelsesudvikling vil øge idegenerering, vidensdeling, fleksibilitet og integration af nye undervisere. Samtidig vil det skabe et professionelt rum for fælles kvalitetssikring, normer og standarder.

- Vi vil styrke og udvikle vores praksis med undervisningsteams på de enkelte kurser og med fælles planlægning af undervisningen.
- Vi vil videreudvikle vores system for kollegial supervision som fast bestanddel af undervisningspraksis.
- Vi vil udvikle brugen af undervisningsportfolio som et redskab til individuel kvalitetsudvikling.
- Vi fortsætter med at afsætte en særlig pulje til udviklingsprojekter, der kan udvikle indhold i enkelte kurser og skabe målrettede eksperimenter med at styrke undervisningskvaliteten.

Mål C: Afsnit 1: Udvide rammerne for talentudvikling ved at øge hjemtag af eksterne midler (KU's målsætning 1.2.4)

Konkurrencen om de eksterne midler bliver stadig hårdere, og derfor skal der arbejdes for at fastholde og øge instituttets hjemtag. Det er et mål at øge kvaliteten (snarere end kvantiteten) af instituttets ansøgninger gennem mere strategisk fokuseret forskningsstøtte og udvikling af individuelle funding-strategier.

- Hjemtag fra DFF er rimeligt, men konkurrencen intensiveres, så det kræver en indsats at fastholde niveauet.
- Hjemtag fra private danske fonde er ikke dårligt, men det forventes at det kan øges. Særligt har vi fokus på strategisk dialog med fonde og på tværdisciplinære ansøgninger.
- Instituttet har et klart potentiale til at forbedre hjemtag fra EU's excellence-initiativer, herunder særligt ERC-bevillinger.

1. Forskning. Tiltrække, udvikle og fastholde videnskabeligt talent (max 3 sider)

Mål I: Udvide rammerne for talentudvikling ved at øge hjemtag af eksterne midler (KU's målsætning 1.2.4)

Det er et centralt mål i MEF's forskningsstrategi at fastholdelse og øge hjemtaget af eksterne midler for at opretholde stærke forskningsmiljøer med internationalt gennemslag. De eksterne midler finansierer primært junior-forskningsstillinger til talenter (PhD og postdocs) samt driftsmidler. Faste stillinger finansieres via ordinære finanslovsmidler, men det er i høj grad de faste forskeres opgave at sørge for hjemtag af kollektive midler. Konkurrencen om disse midler bliver hårdere, og derfor kræver øget hjemtag en målrettet indsats for målretning af og kvalitet i ansøgninger. Det er et mål at øge kvaliteten, snarere end kvantiteten af instituttets ansøgninger.

- Instituttet har et rimeligt hjemtag af bevillinger fra DFF, og da der forventes skærpet konkurrence og faldende/stagnerende midler, er det vores ambition at holde hjemtaget på det eksisterende niveau.
- Vi har desuden et ikke-ubetydeligt hjemtag fra private danske fonde, særligt Carlsberg og Velux. Det skal opretholdes. Vi vurderer desuden, at hjemtag fra private fonde kan øges gennem mere målrettet indsats og dialog med andre fonde, herunder eventuelt udenlandske fonde. Vi har også en ambition om at øge hjemtag igennem tværdisciplinære projektbevillinger. Herunder er det vigtigt, at MEFs medarbejdere påtager sig projektledelse af tværdisciplinære projekter, hvor det giver mening. Det kræver dog gode tværdisciplinære samarbejdsrelationer og er derfor kun relevant, hvor de findes.
- Instituttet har et klart potentiale til at forbedre hjemtag fra EU's excellence-initiativer, herunder særligt ERC-bevillinger hvor vi endnu ikke har haft en starting, consolidator eller advanced grant. Der skal arbejdes målrettet med at hjælpe de bedst kvalificerede talenter med at opnå dette. Et væsentligt springbrædt er Marie-Curie postdocs, men ERC indtænkes også i karriereudvikling for adjunkter, lektorer og professorer samt andre postdocs.
- Der udarbejdes personlige fundingstrategier for alle forskere, som diskuteres i MUS og GRUS. Det er ikke målet at alle søger eksterne midler, men at alle har overvejet om de skal.
- Endelig vil vi arbejde strategisk med support til forskningsansøgninger, herunder skal VIP-peer-feedback på ansøgninger styrkes.

Mål II: Udnytte KU's rekrutterings- og karriereudviklingssystem til at styrke MEF's videnskabelige medarbejderstab (KU's målsætning 1.1.1 og 1.2.3)

Instituttet skal være et attraktivt miljø, som understøtter videnskabelige medarbejderes karrieremuligheder, både internt og eksternt og for alle karrieretrin. Den væsentligste tiltrækningskraft for dygtige universitetsansatte er, at der allerede findes dygtige medarbejdere på stedet. Fokus på og mulighed for karriereudvikling er derfor afgørende for at kunne fastholde og tiltrække excellente undervisere og forskere.

- Ny-rekruttering af faste medarbejdere skal primært ske gennem brug af tt-adjunkturer, selvom det af øvrige strategiske årsager kan være nødvendigt at rekruttere specifikt i andre kategorier. Tt-adjunkturer opslås bredt, så de kan tiltrække et varieret og internationalt stærkt ansøgerfelt.
- Vi vil meget gerne benytte KU's kommende forfremmelsesmodel, så lektorer kan komme ind i et forløb der leder frem mod en professorbedømmelse og udnævnelse. Målet er, at kvalifikationer anerkendes uafhængigt af, hvordan den øvrige medarbejderstab er sammensat. Vi ønsker en alsidig medarbejderstab, men den enkeltes karrieremuligheder skal ikke afhænge af, om der i forvejen er få eller mange ansat på karrieretrin over den pågældende.
- Vi vil sætte særlig fokus på undervisning samt uddannelses-ledelse og kvalitetsudvikling af uddannelser i meriterings- og karrieresystemet. Vi vil stille flere og mere specifikke krav om kompetencer og dokumentation ved stillingsbesættelser, ved udviklingsplaner for tt-adjunker og ved brug af det kommende oprykningssystem. Endvidere vil vi sikre, at bedømmelsesprocessen i praksis tildeler forskning og undervisning lige vægt.
- Vi vil arbejde aktivt for at sikre en mangfoldig medarbejderstab. På de områder, hvor vi har udfordringer (fx med kønsbalancen), vil vi i videst muligt omfang benytte åbne opslag ved rekruttering af faste, tidsbegrænsede og deltidsansatte medarbejdere. Vi vil også benytte KUs regler om søgekomite med henblik på at sikre brede ansøgerfelter.

Mål III: Udvikle endnu stærkere kollektive forskningsmiljøer med en god sparringskultur og fokus på det kollektive bidrag i karriereudvikling (KU's målsætning 1.2.1 og 1.2.2.)

Det er et centralt mål i vores forskningsstrategi at styrke den kollektive organisering af forskningsaktiviteter, fordi vi opfatter det som et stærkt fundament for excellence. Vi anerkender, at MEF's forskere har mange netværk og indgår i meget samarbejde uden for instituttet, men vi ønsker, at alle forskere indgår i mindst et forpligtende samarbejde i forsknings- eller projektgrupper

på MEF. Institutet vil fortsat finansiere drift i afdelingernes forskningsgrupper på baggrund af en årlig ansøgning.

- Vi ønsker at øge andelen af forskere ved MEF, der indgår i forpligtende samarbejde i forsknings- og projektgrupper på instituttet
- Ved rekruttering af postdocs og ph.d.studerende sikres det, at deres projekter kan forankres i et velfungerende kollektivt miljø. Dette miljø skal fungere som en central ressource for den enkelte forskers karriereudvikling i forhold til sparring, dannelse af netværk og tilegnelsen af en kollektiv akademisk kultur. Ligeledes opfatter vi sampublicering mellem junior- og seniorforskere som en effektiv vej til at dele og opbygge publiceringskompetencer.
- Enkelt-forskeres bidrag til kollektiv forskningspraksis skal udgøre et væsentligt element ved bedømmelse af meritering og karriereudvikling.

Mål IV: Styrke den internationale del af vores forskning og karriereudvikling (KU's målsætning 1.1.2)

Det er også et centralt mål i MEF's forskningsstrategi at øge internationaliseringen af vores forskning. Hermed tænkes både på at have forskningsmæssig impact i de(t) relevante forskningsfelter internationalt set, men også at vi lader os inspirere af de mest interessante internationale input og deltager i de bedste internationale netværk.

- Vi sigter mod, at alle MEF's VIP-medarbejdere jævnlige publicerer i de bedste internationale tidsskrifter inden for deres felt. Da vi ikke har et entydigt godt system til at definere de bedste tidsskrifter, har hver afdeling lavet en liste som bilag til forskningsstrategien. Afdelingerne kan også vælge at lægge sig op af BFI-systemets niveau 2. Det er målet, at afdelingerne i højere grad publicerer i de tidsskrifter, som de på denne måde selv udpeger som de centrale.
- International erfaring og publicering er i stigende grad nødvendig for at opnå en karriere i universitetsverden, så vi lægger vægt på de kollektive miljøers ansvar for at understøtte disse sider af postdocs og ph.d.-studerendes karriereudvikling.
- Vi vil gerne understøtte og styrke VIP's mulighed for (og lyst til) at tage på kortere eller længere forskningsophold ved internationale samarbejdspartnere. Forskningsstøttefunktionen kan bistå med ideer til fundraising, og instituttet vil prioritere mulighed for forskningsrejser højt ved tilrettelæggelse af undervisningen.

2. Uddannelse. Tættere kobling til forskning og praksis (max 3 sider)

MÅL I: Bidrage til nedbringelse af dimittend-arbejdsløshed og styrke de studerendes evne til karriereplanlægning (KU's målsætning 2.2.2)

Det er af afgørende betydning, at vi får ændret den nuværende situation med høj dimittend-arbejdsløshed for de fleste af vores uddannelser. Mest fordi vi ønsker at hjælpe de studerende til at få et godt og produktivt liv efter deres studier, hvor de oplever, at de bidrager til fællesskabet med deres kompetencer. Det vil dog formentlig også have negative effekter for instituttets funktion og økonomi, hvis dimittend-arbejdsløsheden ikke nedbringes. Der er en del faktorer, som vi ikke har indflydelse på, men vi vil gøre, hvad vi kan i forhold til uddannelsernes indhold og tilrettelæggelse.

- Det er afgørende, at vi styrker arbejdsmarkedsrelevante kompetenceprofiler, når vi reviderer studieordninger. Kvalitetssikringssystemet bidrager i den sammenhæng med en række hjælpemidler, men vi må inddrage så mange kilder som muligt til information om, hvordan vi kan styrke arbejdsmarkedsrelevansen. Revision af studieordninger skal følges op af relevant ændring af undervisningens indhold og form.
- Det er også helt centralt, at vi systematisk understøtter de studerende i at forstå og italesætte de mange arbejdsmarkedsrelevante kompetencer, som vi faktisk bibringer dem i løbet af studiet. Dette kræver en aktiv indsats fra alle undervisere.
- Vi vil videreudvikle vores systematiske og proaktive arbejde med at understøtte de studerende egen karriereplanlægning. Det centrale i indsatsen er et løbende program af aktiviteter for de enkelte årgange på kandidatuddannelsen. Aktiviteterne tager udgangspunkt i de studerendes aktuelle situation og er tilpasset de enkelte uddannelser. Nogle steder er det væsentligt at inddrage færdige kandidater som rollemodeller, andre steder er andre dele prioriteret højere. Aktiviteterne er forankret i studievejledningen, men de sker i samarbejde med relevante VIP. Vi har erfaring for, at ikke alle studerende udnytter disse tilbud, men det er vigtigere, at de fremmødte studerende har et godt udbytte end at alle møder op. Målet er at alle studerende på sigt deltager i aktiviteterne som en naturlig del af deres uddannelse.

Mål II: Gøre uddannelsesarbejde og undervisning til en kollektiv professionel praksis, som udvikles i fællesskab og konstant sigter mod at øge uddannelseskvaliteten

En højere grad af kollegialt fællesskab og samarbejde om undervisning og uddannelsesudvikling vil øge idegenerering, udvikling og vidensdeling og dermed den generelle kvalitet. Samtidig vil det skabe et professionelt rum for fælles kvalitetssikring, normer og standarder. En mere kollektiv praksis vil også betyde større fleksibilitet og mulighed for gensidig aflastning i varetagelse af undervisningsopgaver, fx ved sygdom eller konferencerejser. Samtidig bidrager det til en mere smidig ressourceudnyttelse. Endelig vil det gøre det lettere at integrere nye undervisere og eksterne lektorer og hjælpe dem med at håndtere undervisningsopgaver i en presset hverdag.

- Vi vil styrke og udvikle vores praksis med undervisningsteams på de enkelte kurser og med fælles planlægning af undervisningen. Undervisningsteams bør som hovedregel ledes af en fastansat. Deltagelse i undervisningsteams bør gøres til en mere central og strategisk diskussion i MUS i samarbejde mellem afdelingsleder, uddannelseskoordinator og studieleder. Det er ligeledes vigtigt, at eksterne lektorer og andre deltidsansattes kompetencer udnyttes bedst muligt i disse teams.
- Vi vil videreudvikle vores system for kollegial supervision som fast bestanddel af undervisningspraksis. Systemet fungerer både som rum for individuel og fælles refleksion og som mulighed for gensidig inspiration og vidensdeling. Det er oplagt, at undervisere medtager elementer herfra i refleksionsdelen af deres undervisningsportfolio.
- Der er behov for at udvikle brugen af undervisningsportfolio som et redskab til individuel kvalitetsudvikling. Det er pt uklart, hvordan denne portfolio skal anvendes – både af den enkelte underviser og som redskab i MUS. Vi vil gøre det til et fælles udviklingsprojekt at undersøge og eksperimentere med, hvordan vi kan bruge portfolioen i MUS, som input i karriereudviklings- og meriteringssammenhænge og som individuelt redskab til refleksion.
- Så længe vi har ressourcer til det, vil vi afsætte en særlig pulje til udviklingsprojekter, der kan udvikle indhold i enkelte kurser og eksperimenter målrettet mod at styrke undervisningskvaliteten. Det er i denne sammenhæng vigtigt at inddrage digitale undervisningsformer, men de digitale teknologier er ikke et mål i sig selv. Alle udviklingsprojekter skal have som formål at styrke de studerendes udbytte af undervisningen.

Mål III: Styrke de studerendes mulighed for at arbejde med praksisorienterede elementer i undervisningen, herunder cases og opgaver fra eksterne opdragsgivere (KU's målsætning 2.2.1)

Et vigtigt element i at styrke de studerendes forståelse af egne arbejdsmarkedsrelevante kompetencer er at lade dem arbejde konkret med praksisorienterede elementer i undervisningen. Det er en udfordring, at mange undervisere oplever at have for lidt kontakt med de studerendes arbejdsmarked til at kunne udvikle sådanne elementer alene. Vi har derfor brug for at inddrage hjælp – fx fra KU Plus og alumneforeninger – til denne opgave.

- Vi vil opbygge flere og bedre netværkskontakter til aftagere både med hensyn til generelt samarbejde, men særligt med henblik på at styrke brugen af cases – herunder også levende cases hvor en omverdensaktør stiller en konkret opgave til de studerende og deltager i evaluering af deres arbejde.
- Vi vil styrke kendskabet til og brugen af projektorienteret forløb. På nogle uddannelser bruges det allerede i større omfang, men de studerendes udbytte kan styrkes ved en mere gennemtænkt undervisnings- og eksamensform. På andre uddannelser bruges det alt for lidt, og her vil vi gerne øge antallet af studerende, der vælger et sådant forløb. Studerende skal kunne have et projektorienteret forløb på både BA og KA. Hvis de vælger at gøre det begge steder, opfatter vi det ikke som et problem, men som en særlig praksisrettet toning af deres uddannelse.

3. Samarbejde og samfundsengagement – nationalt og globalt (max 3 sider)

Mål I: Forbedre studerendes og VIP-medarbejderes evne til og muligheder for at forstå digitalisering og udnytte dens positive potentialer (KU's læringsmål 3.1.4 og 3.3.2)

Digitale kompetencer er vigtige for de studerende på fremtidens arbejdsmarked. Samtidig er de også i stigende grad væsentlige for VIP-medarbejderes mulighed for at udføre forskning og undervisning. Vi har brug for et generelt digitalt kompetenceløft på instituttet. Det bør igangsættes via kollektive indsats, da det kan være svært for medarbejdere at orientere sig og finde tid til dette på egen hånd.

- Sammen med INF, NORS og DIKU vil vi investere i udvikling af CCC-labs som et samlingspunkt for digitale eksperimenter af mange slags – både for undervisere og forskere. De studerende skal opleve de fysiske CCC-labs som attraktive rammer at opholde sig i, fordi de udgør et levende miljø for konstant samarbejde og eksperimenter. Det kræver investeringer i mandskabsressourcer, der kan fungere som facilitatorer og netværksskabere.
- Vi afsætter internt på MEF ressourcer til udvikling af digitale forskningskompetencer gennem mindre eksperimenter og udviklingsprojekter. Endvidere vil vi arbejde på et større kompetenceudviklingsprojekt for alle interesserede medarbejdere – fx via kompetencepuljen. Det er centralt at gøre det til en kollektiv indsats, hvor medarbejdere understøtter hinanden og kan trække på hinandens viden om digitale metoder og teknologier. Det kan være en fordel, hvis denne kompetenceudvikling også kan kobles til undervisningsudvikling.
- Vi vil desuden styrke MEF's samlede kompetencer inden for digitale metoder via ny-rekruttering.
- Vi vil i institutledelsen følge udviklingen indenfor Open Access og udforske muligheder for en større udnyttelse af Open Data og Citizen Science. Der er mange udfordringer omkring den praktiske udfoldelse af disse buzzwords, men det er samtidig væsentligt at instituttet er i stand til at udnytte nye muligheder og potentialer.

Mål II: Styrke brobygning til gymnasieskolen og undervisningssystemet mere generelt – både til rekruttering og som aftagere af kandidater (KU's målsætning 3.4.)

Vi mener at KU bør være mere eksplicite og stolte omkring det meget store bidrag, der ligger i, at universitetet uddanner mange af fremtidens lærere – både til gymnasieskolen og andre ungdoms- og

voksenuddannelser – men også i mere brede sammenhænge. Undervisning er ikke kun noget, der varetages af folkeskolelærere. Det er centralt, at lærergerningens betydning anerkendes i det danske samfund, og det er vigtigt, at vi fortsat italesætter undervisning som en attraktiv karrierevej for vores studerende. Mange af instituttets medarbejdere yder desuden en stor indsats som leverandører af lærebøger og andet undervisningsmateriale til det øvrige uddannelsessystem. Det bør vi i højere grad anerkende og eksplicitere. Generelt vil en sådan indsats både understøtte vores afsætning af kandidater til uddannelsessystemet, men det vil forhåbentlig også understøtte vores rekruttering af de mest relevante studerende.

- Vi vil styrke MEF's VIP-medarbejderes synlighed i det øvrige uddannelsessystem, fx ved at gøre mere opmærksom på lærebøger og andet undervisningsmateriale, som produceres af ansatte ved MEF. I den sammenhæng vil vi også overveje om vi kan gøre mere for at muliggøre 'efteruddannelse' i forhold til gymnasielærere.
- I samarbejde med et eller flere gymnasier vil vi udvikle et system, så studerende kan komme 'i praktik' i gymnasieskolen i et kort undervisningsforløb, fx et modul. Det centrale er, at de studerende får erfaring med at planlægge og gennemføre et undervisningsforløb, og at vi synliggør for dem, hvad undervisning som karriere kan indeholde.
- Selvom vi ikke generelt set har problemer med at rekruttere studerende til vores uddannelser, er det væsentligt, at vi fortsat koncentrerer os om at få det bedste match mellem uddannelse og studerende – også med henblik på at minimere frafald. Vi vil derfor sørge for at udnytte de eksisterende muligheder for brobygning til ungdomsuddannelserne så godt som muligt. Vi vil også sikre, at vores information til potentielle studerende på hjemmeside og andet er så præcis og brugbar som muligt, så de har bedst mulig viden om uddannelsens indhold og karrieremuligheder, når de vælger at søge ind.

4. Ét samlet og fokuseret universitet. Organisation, medarbejdere og fysiske rammer (max 2 sider)

MÅL I: Værne om universitetet som centrum for videnskabelig undersøgelse og kritisk tænkning

Det er en væsentlig værdi for os, at universitetet er et særligt sted i samfundet. Dette særlige sted har en dobbelt forpligtelse til at bidrage til samfundsmæssig udvikling og at værne om videnskabelig metode og kritisk tænkning. Mange af de øvrige mål i denne plan handler om vores bidrag til samfundsmæssig udvikling, så det er vigtigt for os at fremhæve, at vi også værner om den anden forpligtelse. Forskningsfrihed er et væsentligt fundament for vores legitimitet på langt sigt.

Mål II: Forbedre arbejdsmiljøet og det psykosociale studiemiljø for at fremme højt engagement og trivsel for alle (KU's målsætning 4.1.1)

Vi har i 2016 indledt et projekt, der handler om at forbedre vores arbejds- og studiemiljø ved at fremme de studerendes studie-intensitet. Det er antagelsen at større engagement skaber en positiv spiral, som øger trivsel og arbejdsglæde for både medarbejdere og studerende. Det er en meget konkret udfordring, at indsatser for at øge studieintensiteten har en tendens til øge presset på de allerede-stressede studerende, men prelle af på de studerende, der burde være modtagere. Derfor skal indsatserne ske konkret på kurserne hvor underviseren kan rammesætte dem i forhold til konkrete studerende.

- Kurser skal planlægges og udføres så de sikrer højest mulig studieintensitet. Det er vigtigt, at underviserne på de enkelte kurser ekspliciterer og rammesætter forventningerne til de studerendes indsats, både i kursusplan og undervisning - fx ved at bruge de vejledende studieplaner.
- Ved revision af studieordninger arbejdes der specifikt med at udvikle kurser og bruge eksamensformer, der understøtter en høj studieintensitet.
- Vi fortsætter vores samarbejdsprojekt med IND om studiekulturen på 1. studieår. Når vi begynder at få resultater fra projektet skal de diskuteres bredt på instituttet – fx ved det årlige institutseminar.
- Vi ønsker på instituttet at indgå aktivt i fakultetets arbejdet med at udvikle bedre kursus-evalueringsmetoder

Mål III: Udvikle nye måder til at sikre studenter- og medarbejderinddragelse

Efter institutrådene blev nedlagt har vi kun formel inddragelse af studerende i studienævnet. Derfor vil vi udvikle en ny model med et semester møde med fagrådene. Vi ønsker også at sikre, at institutledelsen jævnligt diskuterer instituttets forhold med de enkelte afdelinger og indfører derfor et fast afdelingsmøde med institutlederen om efteråret – der svarer til forårets GRUS.

Derudover bestræber vi os på at fastholde, at enkelt-medarbejdere har mest mulig kontrol over egen arbejdssituation, fordi vi mener, det skaber mest motivation og engagement. Selvom det normalt også antages at være stress-reducerende, er institutledelsen dog opmærksom på, at instituttets medarbejdere generelt stiller meget høje forventninger til egen arbejdskapacitet, og det er vigtigt, at disse forventninger jævnligt kalibreres med ledelsens, så vi modarbejder stress-problemer.

5. Proces og medarbejderinddragelse (max ½ side)

Instituttet samles årligt til et to-dages institutseminar, hvor væsentlige spørgsmål og strategiske indsatser diskuteres blandt alle (inklusive VIP, DVIP og TAP). Store dele af denne strategis elementer har løbende været diskuteret på de seneste års institutseminarer. Hele mål- og handleplanen vil desuden blive diskuteret på det kommende institut-seminar i august 2018. Derudover er KU's strategi blevet diskuteret i alle instituttets fora i løbet af 2017: studienævn, institutråd, afdelingsmøder og den udvidede ledelsesgruppe.

I januar 2018 afholdt ledelsesgruppen seminar og drøftede hvilke temaer i strategien, der var mest væsentlige for MEF. Institutlederen skrev disse temaer sammen til en række målsætninger, som efterfølgende blev diskuteret i afdelinger og studienævn (hvor de studerende er repræsenteret). Der er afholdt et stormøde d. 13. marts 2018, hvor der også var høringsfrist for skriftlige kommentarer til målsætningerne. Efterfølgende er den egentlige målplan blevet udfyldt og sendt i endnu en høring på hele instituttet med høringsfrist 10. april. Høringssvar og målplan er afsluttende blevet diskuteret i den udvidede ledelsesgruppe.

På institutseminaret i august blev alle medarbejdere inddelt i grupper og bedt om at formulere konkrete handlingsplaner for et bestemt punkt. Det samlede katalog af forslag blev indsamlet af institutledelsen og ud af dette blev de første konkrete aktiviteter for 2018-19 formuleret.

Handleplanen blev derefter diskuteret og justeret på et møde i instituttets udvidede ledelsesgruppe.

6. Handleplan for 2018/2019 (max 10 sider)

6.1. Forskning. Tiltrække, udvikle og fastholde videnskabeligt talent

Mål og delmål for 2019	Aktivitet	Kort beskrivelse af aktiviteten	Ansvarlig
Mål 1. Øge mulighed for hjemtag eksterne bevillinger - Bedre ansøgninger	Peer-review af alle ansøgninger fra E18	Peer-review fra VIP med ansøgningserfaring.	Forsk-support + IL
- Mere opmærksomhed på ansøgningsmuligheder	Fundraising-strategi diskuteres på alle MUS Jævnlig vidensdeling om fundraising på afdelingsmøder	Diskussionen af mulig fundraising skal inddrage proaktivitetet ifht private fonde, mulighed for erhvervsphd og – postdocs samt internationale fonde. Emails om ansøgningsfrister skal sendes specifikt til afdelings- og gruppeledere, som diskuterer i grupper.	MUS-ledere
Mål II: Styrke karriereudvikling for VIP - bruge KU's karrieresystem	I det omfang vi skal rekruttere bruger vi KU's nye HR-muligheder – herunder tt-adjunkt-system, undervisningskompetenceprofil og lektor/professor-kriterier. Vi vil også gerne bruge	Det er vigtigt at undervisning fylder ligeså meget som forskning i bedømmelser, indstillinger, forfremmelser mv. I det omfang vi kan ændre stillingsopslag, vil vi også understrege undervisningsdelen her	IL

	mulighed for intern forfremmelse		
Mål III: styrke kollektive forskningsmiljøer - Fokus på at få flere forskere forpligtende involveret	Institutledelsen kan overveje pålæg eller incitament udoer eksisterende bevillinger. Afdelingerne skal diskutere om man kan styrke smhæng ml undervisning og forskningsgrupper	Diskussion i afdelinger og institutledelsen (Fx: kun yde støtte til forskningsgrupper, rejsebudget t grupper?)	IL + afd.led
- Alle juniorforskere forankret i kollektivt miljø	Krav om tilhør ved tildeling af institutstipendium. Inddrage juniorforskere i planlægning af seminarer	Diskuteres i forbindelse med vedtagelse ph.d.-policy	IL + gruppeledere
- Bidrag til miljøstyrkelse skal indgå i meritering	Lægge mere vægt på de miljømæssige elementer ved ansættelse, tt-plan, tenure og forfremmelse	Sikres i beslutningsprocesser om ansættelse, tenure og forfremmelse	IL
Mål IV: styrke internationalisering af forskning og karriere - Fokus på høj-niveau internat. publicering	Sikring af at alle forskere kender publiceringslandskab på deres felt og sigter mod bedst mulig publicering	Afdelinger diskuterer BFI-rangering på eget felt – og reviderer den indmeldte liste af centrale publiceringskanaler i lyset af forskningsevalueringen Individuel publiceringsplan diskuteres i MUS	IL + afd ledere MUS-ledere
- Fokus på international erfaring for juniorforskere	Fokus på at international publicering – gerne sampub m vejleder – skal	PhD-koordinatorer skal i samarbejde med vejleder lægge vægt på international publicering	PhD-koordin. IL

	være en del af alle PhD-planer og postdocforløb Muligvis åbne for at PhD-stud. rejsemidler kan bruges til korte ophold	ved start-møde og diskussion af PhD-plan. Diskussion af rejsemidlernes anvendelse i forbindelse med PhD-policy	
- Styrkelse af etablerede forskeres internationale netværk	Øge opmærksomheden om mulighed for støtte til forskernetværk og mobilitet.	Forskerstøtte oplyser om støtte indenfor forskningsansøgninger. Erasmus-koordinator oplyser om muligheder for udveksling	Forskerstøtte + erasmus-koor

6.2. Uddannelse. Tættere kobling til forskning og praksis

Mål og delmål for 2019	Aktivitet	Kort beskrivelse af aktiviteten	Ansvarlig
Mål I: Styrkelse karriereplanlægning for at mindske dimitendarbejssløshed - udvikling af uddannelsernes indhold	Afdelinger forbereder næste revision af studieordning mhp 1) skærpelse af kompetenceprofiler og 2) større indhold af projektbaseret undervisning. Et element i dette skal være at udvikle de studerendes sprog for egne kompetencer.	Kortlægning af relevant arbejdsmarked, bl.a. gennem dialogmøder med aftagerpanel og interviews med studerende der har været i projektorienteret forløb. VIP bruger projektbaseret undervisning til at tydeliggøre uddannelsens samfundsrelevans. Erfaringsdeling mellem VIP vedr. kontaktskabelse til eksterne samarbejdspartnere.	SN + Udd-koor

- tydeliggøre karriereplanlægning	Overveje etablering af mentorordning, hvor eksterne samarbejdspartnere rådgiver studerende	Ville være godt for studerende, men er også meget ressourcekrævende. Skal afklares	studievejledning
Mål II: Kollektiv udvikling af uddannelseskvalitet – bla forhindre frafald -udvikling fælles ressourcer i undervisningsteams	Fortsætte mulighed for støtte til kvalitetsudviklingsprojekter	Ny ansøgningsrunde i september, projekter gennemføres i studieåret 18-19 Videreførsel af nogle projekter fra tidligere runde	SL + IL
- kollegial supervision	Ny runde E18	SL sender besked om alle faste HVIP skal superviseres af to selvvalgte kolleger	SL
- diskutere hvordan undervisningsportfolio kan bruges konstruktivt som dokumentation	Der er et ønske om at ophavsret og anerkendelse sikres for dem, der udvikler kollektivt undervisningsmateriale/-indhold	Diskussion i studienævn om brug af undervisningsportfolio	SN
Mål III: Styrke praksisorienterede elementer i undervisningen - understøtte at flere studerende gør brug af projektorienteret forløb (PF)	Udpegning af PF-kordinator/underviser på hver afdeling – knyttet til den nye studieordning	PF- kordinator som implementerer ny studieordning, afholder netværksmøde m de øvrige afdelinger og vidensdeler på lærermøder. Opsamling erfaring fra studerendes PF.	SL og udd-koor

- Styrke brug af cases i undervisnings ved kontakt til og samarbejde med aftagere	Pilotprojekt: Case-baseret undervisning	Hver uddannelse skal have mindst ét kursus i 2019 hvori der indgår cases fra en konkret omverdensaktør (OA), fx en aftager. VIP definerer den konkrete opgave i samarbejde med OA og det tilstræbes at skabe mulighed for sparring og besøg med OA og evt alumner.	Udd- koor + SL
---	---	--	----------------------

6.3. Samarbejde og samfundsengagement – nationalt og globalt

Mål og delmål for 2019	Aktivitet	Kort beskrivelse af aktiviteten	Ansvar- lig
Mål I: forstå digitalisering og udnyttens positive potentialer - afklare muligheder og rammer i CCC labs	Præsentation af CCC-labs for MEF Medvirke til ansættelse af ny professor som leder af CCC labs	CCC labs er centrum for MEF's digitale udviklingsaktiviteter. Vi vil gerne øge brugen af CCC-labs blandt MEF's medarbejdere. Desuden skal fremtidige rammer afklares med ny professor. Endvidere MEF-internt projekt om udvikling metodiske kompetencer på FMK	IL. Projekt- gruppe under FMK
- fokus på digitale kompetencer i nyrekruttering	Vi skal ikke rekrutteree mange, men digitale kompetencer er vigtige for alle afdelinger	Vi har brug for generelt løft af de digitale kompetencer på instituttet – ikke kun på enkeltpersoner som spydspidser	IL

<p>Mål II: Brobygning til gymnasieskolen og undervisningssystemet</p> <p>- studerende der prøve-underviser i gymnasieskolen</p>	<p>Nedsætte task-force, der skal udvikle samarbejde med gymnasier/gymnasielærere om at lade studerende undervise</p>	<p>Det ville styrke både sammenhængen, men også de studerendes oplevelse af erhvervssammenhæng, hvis de kunne prøve-undervise. Vi skal afklare om et sådant projekt kan fungere</p>	<p>IL + frivillig task-force</p>
<p>- besøg af interesserede gymnasieelever på MEF</p>	<p>Udbyde tilbud om besøg for gymnasieelever i regi af ATU</p>	<p>Møder med gymnasieunge om, hvad de kan bruge os til: viden, interesser, motivation for fx at overveje en BA-uddannelse på MEF</p>	<p>IL + frivillig medarb</p>
<p>- nyrekruttering til styrke samarbejde mellem pædagogik og professionshøjskolerne</p>	<p>Ny tt-adjunkt i pædagogik</p>	<p>Vi har længe haft ønske om at lave en delestilling med UCC for at styrke samarbejdet. Vi har opgivet delestillingen, men vil fortsat gerne have fokus på dette område</p>	<p>IL</p>

6.4. Ét samlet og fokuseret universitet. Organisation, medarbejdere og fysiske rammer

Mål og delmål for 2019	Aktivitet	Kort beskrivelse af aktiviteten	Ansvarlig
<p>Mål I: Værne om universitetet som centrum for kritisk tænkning</p> <p>- proaktivt vise værdi af det vi gør (tydeliggøre impact) for på den måde at få legitimitet.</p>	<p>Det bedste værn for universitetets frihed, også mht humaniora, vil være en mere proaktiv, udadgående markering af at det vi forsker og underviser i, skaber og vedligeholder værdi for de borgere der i sidste instans betaler. Herunder også mere fremme i almene medier</p>	<p>Vi bør fx gøre meget mere ud af det når vor forskning kan sættes i relation til overordnede samfundsmæssige og globale mål, såsom FN's 17 verdensmål, World Economic Forum's Sustainable Development Goals, o.l - og gøre mere ud af at se vor forskning og uddannelsesaktivitet i relation til sådanne mål.</p>	<p>Alle faste forskere</p>
<p>Mål II: Forbedre studie- og arbejdsmiljø</p> <p>- sikre undervisningen tilrettelægges så den understøtter godt studiemiljø</p>	<p>Afdelingerne bør tale om hvordan hvert kursus afvikles så det understøtter studieintensitet.</p>	<p>Vi har en del viden om hvordan vi kan tilrettelægge og gennemføre kurser så de understøtter studieintensitet og studiemiljø. Vi skal sørge for at vi også gennemfører det.</p>	<p>SL og afdeling sledere</p>
<p>- Undervisere bør etablere relation til studerende</p>	<p>Alle bør lære studerendes navne</p>	<p>Det er vigtigt at de studerende bliver set</p>	<p>VIP</p>
<p>Mål III: nye inddragelsesformer for studerende og medarbejdere</p>	<p>Efterårsmøde IL med hver afdeling.</p> <p>Semestermøde ml ledelsesgruppe og fagråd</p>	<p>Afdelingerne sætter selv dagsorden for efterårets møde. Institutledelsen inviterer fagråd til et semestermøde sidst på dagen – med let servering</p>	<p>IA</p>

- regelmæssige møder mellem IL og Medarbejdere/studerende			
- bedre introduktion til nye ph.d. og eksterne lektorer	Arbejdsgruppe nedsættes	Mulige forslag: nomineret person med ansvar for velkomst, tydeliggøre mentor-ordning, intromøde om undervisning	IL