

Leitlinie des VR Lehre zur Evaluation Senior Lecturer post doc

A. Zuständigkeiten und Ablauf

Die WU gibt mit dieser Leitlinie einen Rahmen für den Prozess und die Kriterien der Evaluation von ab 2013 bestellten Senior Lecturer Post Doc vor. Rechtsgrundlage für die Personalkategorie ist der § 26 Abs 2 des Kollektivvertrages für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten. Für Senior Lecturer post doc Stellen mit der Möglichkeit einer Entfristung ist nach spätestens drei Jahren Vertragslaufzeit in dieser Funktion eine Evaluation der Leistung vorzulegen. Die Durchführung der Evaluation sowie die Festlegung der Kriterien erfolgt durch die Departmentvorständin/den Departmentvorstand auf Basis dieser Leitlinie.

Die **Arbeitsvereinbarung** zwischen dem/der Senior Lecturer und der WU wird seitens der WU durch die Departmentvorständin/den Departmentvorstand abgeschlossen und muss durch den/die VR Lehre bestätigt werden. Rahmen der Arbeitsvereinbarung sind die in dieser Leitlinie spezifizierten Evaluierungskriterien. Eine Arbeitsvereinbarung muss innerhalb von zwei Monaten nach Unterzeichnung des Dienstvertrages abgeschlossen werden.

Nach der Genehmigung der Arbeitsvereinbarung ist diese für die darin spezifizierte Evaluationsdauer gültig und Bestandteil des Dienstvertrages. Der **Evaluierungsbericht**, der sich an den in dieser Leitlinie spezifizierten Kriterien orientiert, wird durch den/die Departmentvorständin/den Departmentvorstand erstellt. Dieser muss spätestens bis zu dem in der Arbeitsvereinbarung festgelegten Zeitpunkt dem/der VR Lehre vorgelegt werden. Auf dessen Basis entscheidet der/die VR Lehre in Abstimmung mit dem/der VR Personal, ob der befristete Dienstvertrag in einen Dienstvertrag auf unbefristete Zeit umgewandelt wird oder ob Dienstverhältnis mit Ablauf der festgelegten Vertragslaufzeit endet.

Sowohl die Arbeitsvereinbarung als auch der Evaluierungsbericht wird dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis gebracht. Der AKG hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung dazu Stellung zu nehmen.

Die Evaluation wird frühestens 9 Monate und spätestens 27 Monate nach Abschluss der Arbeitsvereinbarung durchgeführt. Dabei ist im Regelfall davon auszugehen, dass die Evaluierung zum Ende dieses Zeitrahmens durchgeführt wird. Nur in besonderen Ausnahmefällen, in denen bestehende WU-Mitarbeiter/innen mit nachweislich hoher einschlägiger Lehrerfahrung in ein solches Vertragsverhältnis wechseln, kann die Evaluierung bereits zu einem früheren Zeitpunkt durchgeführt werden. Die Entscheidung über den jeweiligen konkreten Evaluierungszeitpunkt wird vom Vizerektorat für Personal in Abstimmung mit dem Vizerektorat für Lehre getroffen.

Die Unterlagen zu den einzelnen Evaluationskriterien werden von dem Departmentvorstand/der Departmentvorständin als für die Evaluation

Verantwortlichem/Verantwortlicher gesammelt und gemeinsam mit dem Evaluationsbericht an das Vizerektorat für Lehre geschickt.

B. Evaluierungskriterien

Ausgangspunkt für die Evaluation sind die Hauptaufgaben der neuen Senior Lecturer post doc Stellen laut Stellenprofil:

1. Lehrverpflichtung von 12 Semesterwochenstunden in klar definierten Planpunkten bzw. Programmen (ein Abweichen davon muss mit dem VR Lehre abgestimmt und in der Arbeitsvereinbarung explizit festgehalten und begründet werden)
2. Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten
3. Planung, Entwicklung und Qualitätssicherung von Lehrveranstaltungen und Lehrmodulen sowie von Lehr-/Lernmaterialien
4. Aufbau und Weiterentwicklung (fach-)didaktischer Expertise
5. Mitarbeit an Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen
6. Koordination von externen und internen Lehrenden in den verantworteten Modulen/Planpunkten

Diese Aufgaben werden durch die o.a. Arbeitsvereinbarung spezifiziert und vom/von der VR Lehre genehmigt. Diese bildet die Grundlage der Evaluation, wobei drei Kriterien zu beurteilen sind:

Kriterium 1: Erfüllung der in der Arbeitsvereinbarung festgehaltenen Aufgaben

Die folgende Liste zeigt beispielhaft, welche Aspekte zur Beurteilung dieses Kriteriums herangezogen werden können:

1. Ausmaß der geleisteten Lehre in den jeweiligen Planpunkten
2. Anzahl der betreuten Abschlussarbeiten entsprechend der Festlegung in der Arbeitsvereinbarung
3. Umsetzung der vereinbarten Aufgaben, Projekte und qualitätssichernden Maßnahmen
4. Regelmäßige Teilnahme an den Senior Lecturer Community Veranstaltungen der WU bzw an lehrrelevanten Schulungen, Trainings, Workshops etc.

Kriterium 2: Qualität der gehaltenen Lehre

Die folgende Liste zeigt beispielhaft, welche Aspekte zur Beurteilung dieses Kriteriums herangezogen werden können:

1. Positive LV-Evaluationsergebnisse: Die LV-Evaluationsergebnisse der vergangenen zwei Jahre sind im Vergleich mit relevanten Vergleichswerten (zB gewichteter Median auf Planpunktebene, siehe Institutsberichte) als positiv zu interpretieren.
2. Ergebnisse zu den Lehrveranstaltungen des/der Senior Lecturer aus den regelmäßig stattfindenden Peer Feedback Verfahren im Department
3. Selbsteinschätzung des/der Senior Lecturers zu den eigenen Lehrleistungen

4. Einschätzung durch den Departmentvorstand/die Departmentvorständin und den Programmdirektor/die Programmdirektorin

Kriterium 3: Dokumentation zusätzlicher Aktivitäten

Die folgende Liste zeigt beispielhaft, welche Aspekte zur Beurteilung dieses Kriteriums herangezogen werden können:

1. Lehrbezogene Auszeichnungen und Preise
2. Konferenzteilnahmen
3. Wissenschaftliche Beiträge mit Lehrbezug auf Konferenzen oder in unterschiedlichen Publikationsorganen
4. Teilnahme an einem Lehrendenmobilitätsprogramm,
5. Aktivitäten im Bereich der Lehrentwicklung und Qualitätsverbesserung am Department, Institut, in bestimmten Programmen
6. Mitgliedschaften bei Vereinigungen mit Relevanz für die Lehre
7. Koordination, Unterstützung, Supervision, Management und/oder Mentoring anderer Mitarbeiter/innen in Verbindung mit Lehre und Lernen

Übergangsbestimmungen

Bestehende Dienstverträge mit Senior Lecturer Post-Doc können in neue Verträge übergeführt werden. Beim Abschluss eines neuen Dienstvertrages wird vom/von der VR Lehre in Abstimmung mit dem/der VR Personal überprüft, ob durch den bisherigen Verwendungserfolg der Abschluss eines unbefristeten Dienstvertrages gerechtfertigt ist. Dafür wird nur ein reduziertes Set an den oben genannten Kriterien herangezogen: Lehrleistungen in den vergangenen Semestern, LV-Evaluationsergebnisse, Selbsteinschätzung der eigenen Lehrleistungen sowie die Einschätzung durch die Departmentvorstände/-vorständinnen. Die Ausstellung eines Dienstvertrages auf unbefristete Zeit ist an die Zustimmung des Departmentvorstandes / der Departmentvorständin gebunden.