

September 2004

# **Pedagogisk skicklighet som merit vid professorstillsättningar**

**Thomas Tydén**

**Dalarnas forskningsråd**

## Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	3
Bakgrund .....	3
Problemställning.....	4
Metod .....	4
Resultat.....	6
Utdrag från anställningsförfordningar och liknande vid de involverade universiteten .....	6
Utlysningstexter .....	10
Pedagogisk meritportfölj .....	11
Pedagogisk granskning.....	11
Prematura och varierande meritpresentationer .....	13
Sakkunnigytranden och pedagogisk skicklighet .....	13
Vad är pedagogisk skicklighet .....	14
Olika bedömningar mellan rekryteringsgrupp och sakkunniga .....	16
Diskussion .....	18
Anställningsordningar mm .....	18
Mot en kontextuell utlysning och bedömning.....	18
Oklar profil på pedagogisk sakkunnig .....	19
Pedagogisk skicklighet.....	20
På väg.....	21

## Sammanfattning

Frågeställningen för denna studie har varit hur pedagogiska skicklighet vägs in vid tillsättningen av professorer. Professorstillsättningar vid Chalmers, Uppsala universitet och Örebro universitet under åren 2001 – 2002 utgör det empiriska underlaget. Resultatet pekar på att pedagogiska meriter lyfts fram som ett viktigt kriterium i officiella dokument som anställningsordningar, bedömningsgrunder vilka utgör den formella grunden för tillsättningsförfaranden. Förslag till pedagogiska meritportföljer finns framtagna och vid två av de aktuella högskolorna anges att speciell sakkunnig särskilt skall granska pedagogiska meriter.

En genomgång av utlysningstexterna visar på en i det närmaste identisk text beträffande kraven på pedagogisk skicklighet. Inte i något fall är den pedagogiska kvalifikationen nedbruten till och anpassad för den aktuella tjänstens specifika pedagogiska behov.

De studerade sakkunnigstexterna visar på en stor spridning beträffande omfång och kvalitet av resonemang om pedagogiska meriter. Sakkunnigstexterna indikerar även att inlämnade ansökningar uppvisar stor variation i detta avseende.

En övergripande slutsatsen är högskolorna har kommit en bit på väg men att mycket återstår att göra. Det positiva är att man har lyckats få högskolekolossen i rörelse. Kolossen är i sakta rullning avseende en meriteringsbedömning av nya anställningar, en meritering som inte enbart grundas på vetenskaplig meritering utan även beaktar pedagogisk skicklighet. Som redovisas i denna rapport är detta ännu på ett mycket prematurt stadium och i många av de studerade anställningsärenden som studerats i denna undersökning är texter och bedömningsgrunder rudimentära. Men samtidigt har mycket hänt det senaste decenniet och man kan hävda att lagar, anställningsordningar, meritportföljer har krattat i manegen. Men om inte processen går vidare är det risk att dagen mer eller mindre slentrianmässiga tolkning av lagtexten, den likriktade och kvantitativa bedömningen cementeras. Kolossen är i rullning men måste tillföras energi för att inte rörelsen skall avta. Energi i form av utveckling och fördjupning och förfining av åtgärder för att öka den pedagogiska skickligheten hos våra lärare på universitet och högskolor – vilket är det ultimata syftet med det pedagogiska meriteringssystemet.

## Bakgrund

Denna PM utgör avrapportering till rådet för högre utbildning avseende en studie som berör i vilken utsträckning och på vilket sätt pedagogisk skicklighet vägs in vid tillsättning av professorstjänster. Fokus för studien är det regelsystem som ålägger universitet och högskolor att vid tillsättning av tjänst som professor väga in den sökandes pedagogiska skicklighet parallellt med kriteriet vetenskaplig skicklighet. Enligt högskoleförordningens 4 kap §5 gäller följande:

*Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Lika stor omsorg skall ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av den vetenskapliga skickligheten. (Högskoleförordning 1998:1003).*

## Problemställning

I vilken utsträckning och på vilket sätt beaktas pedagogiska meriter vid tillsättning av tjänst som professor. Detta är huvudfrågan för denna studie och den kan spaltas upp i ett antal delfrågor som:

- Vilka riktlinjer gäller för sakkunnigarbetet?
- I vilken utsträckning påverkar dessa frågor kompetensprofilen hos sakkunniggruppen?
- I vilken utsträckning kan man avläsa dessa frågor i sakkunnigutlåtanden?
- Går det att identifiera några framgångsexempel avseende arbetet med dessa frågor?

## Metod

Från tre utvalda högskolor, Chalmers, Örebro universitet samt Uppsala Universitet studeras professorstillsättningar med fokus på de ovan resta frågeställningarna.

Det underlagsmaterial som använts har varit

1. Utlysningstexter
2. Sakkunnigutlåtanden
3. Beslut
4. Riktlinjer el motsvarande för arbetet i anställningsnämnd, anställningsordningar mm
5. Diverse material om pedagogisk meritportfölj

I undersökningsmaterialet ingår professorstillsättningar vid Chalmers, Uppsala universitet samt Örebro universitet under åren 2001-2002 och studien begränsas till professorstillsättningar där anställningsbeslutet har fattats under perioden 2001 – 2002. Befordringsprofessorer och adjungerade professorer ingår ej i studien

Framtagandet av de aktuella tjänster och kopiering av de önskade papperna skedde på följande sätt.

*Chalmers.* Ansvarig avdelningsdirektör vid forskningsadministrativa sekretariatet vid Chalmers kontaktades och hjälpte till med att söka rätt på vilka professorstillsättningar som beslutats om under den aktuella tidsperioden och hjälpte till med att få de relevanta handlingarna kopierade.

*Uppsala universitet.* Ansvarig avdelningsdirektör vid respektive fakultetskansli vid Uppsala Universitet kontaktades och förmedlade uppgifter på vilka utlysningar som varit aktuella för beslut under undersökningsperioden. Sedan hjälpte de själva till att kopiera handlingarna eller överlöt till mig att utifrån angivna diarienummer kontakta registrator som därefter tjänstvilligt hjälpte till kopiering.

*Örebro universitet.* Tjänstgörande rektor vid Örebro universitet kontaktades i ärendet och han ställde sig positiv till att hjälpa till och förmedlade uppdraget till registrator som förtjänstfullt utförde de relativt omfattande arbetet med att ta fram kopior på efterfrågat material.

### **Representativitet**

Som framgår av ovanstående har jag inte självt gått igenom arkiv och diaries utan förlitat mig på de uppgifter som ovanstående ansvariga handläggare förmedlat. Med utgångspunkt i denna förlitan på deras arbete så skall det framtagna materialet täcka in samtliga professorstillsättningar

vid de tre utvalda högskolorna under den aktuella perioden. En begränsning i undersökningen är att jag enbart använt mig av skriftligt och officiellt material. Det som beskrivs i denna rapport är den bild som förmedlas via offentliga källor. Det är rimligt att förmoda att det finns en hel del i beslutsproceduren som inte låter sig förstås av offentliga dokument utan istället bara finns i den muntliga berättelsen om tillsättningarna.

### **Materialet fördelade sig på följande sätt**

*Tabell 1.* Beslut om tillsättning av professorer under perioden 2001 - 2002

	FAKULTET					Summa
	Teknisk/natur	Med/farm	Språkvet	Hist/fil	Sam.vet	
Chalmers	7	1				8
Uppsala	4	10	4	2	9	29
Örebro	3		2	1	12	18
<b>Summa</b>	14	11	6	3	21	55

# Resultat

## Utdrag från anställningsförfordningar och liknande vid de involverade universitet

Nedan följer utdrag från anställningsordningar, riktlinjer mm som finns vid de aktuella högskolorna och som legat till grund för de undersökta anställningsärendena. De avsnitt i dessa utdrag som har speciell bäring på studiens syfte – pedagogisk skicklighet som merit vid professorstillsättningar – är inramade i tonade fält. Texterna kommenteras i diskussionsavsnittet.

### Chalmers

Chalmers kompletta arbetsordning återfinns i bilaga 1:1 och i bilaga 1:2 återfinns anvisningar för hur meriter redovisas, dokumenteras och bedöms.

### Beslut om rekrytering

Rektor beslutar om rekrytering till befattningar som professor, biträdande professor, adjungerad professor och konstnärlig professor.

Rektor beslutar även om anställningsförfarande.

Beslut om rekrytering till övriga befattningar för undervisande och forskande personal fattas av dekanus.

För anställning som professor, antingen genom befordran eller rekrytering, krävs att kraven nedan är uppfyllda:

### Resursmiljö

Professurens forskningsområde skall ligga i linje med sektionens strategiska plan

Det skall eller förväntas finnas en rimlig resursmiljö kring professuren

### Kompetenskrav

- Den vetenskapliga kompetensen hos den föreslagna/sökande skall av externa sakkunniga och i ett internationellt perspektiv bedöms ligga bland de främsta inom sitt område
- Väl vitsordad pedagogisk skicklighet från verksamhet inom både grund- och forskarutbildningen
- Visat sig vara en framgångsrik forskarhandledare. Normalt krävs att ha handlett minst en person till doktorsexamen
- Visat goda ledaregenskaper
- Visad god förmåga att samverka med omvärlden - nationellt och internationellt
- Visad god förmåga/potential att dra in externa medel

En helhetsbedömning av skicklighet utifrån ett verksamhetsperspektiv bör göras och andra meriter kan delvis kompensera eventuella brister i kraven ovan. Sådana andra meriter kan vara dokumenterad industriell erfarenhet av FoU arbete, beviljade patent, dokumenterad god förmåga att informera om forskning och utbildning etc.

## **Rekrytering och anställning**

När en rekrytering skall göras skall anställningen normalt utannonseras och sökas i öppen konkurrens. Sektionsstyrelsen utser normalt för tre år en anställningskommitté med följande sammansättning:

- Dekanus, ordförande
- 2 - 3 ledamöter utsedda på förslag av lärarkollegiet
- 1 ledamot utsedd av studentkåren/doktorandsektionen
- 1 ledamot utsedd av de fackliga organisationerna

Jämställdhetsaspekter skall beaktas när kommittén utses och minst en disputerad kvinna bör ingå.

### **Förslag på sakkunniga**

Dekanus skall så snart som möjligt, helst samtidigt med utannonseringen, identifiera lämpliga ämnessakkunniga, exempelvis genom samråd med berörda dekaner vid universitet och högskolor i Sverige eller utomlands.

Innan de sakkunniga utses informeras de sökande om förslaget. De sökande bör före beslutet få möjlighet att påpeka t ex jävsförhållanden.

De sakkunniga utses på sätt som sektionen beslutar.

### **Ämnessakkunniga**

Minst 2 ämnessakkunniga vid anställning av professor och biträdande professor,

2 ämnessakkunniga vid anställning av adjungerad eller konstnärlig professor,

2 ämnessakkunniga vid anställning av docent och universitetslektor,

1 ämnessakkunnig vid anställning av forskarassistent,

1 sakkunnig vid anställning som tekniklektor.

De ämnessakkunniga skall i första hand granska de sökandes vetenskapliga eller konstnärliga skicklighet.

Vid tillsättning av befattning som tekniklektor skall den sakkunnige även bedöma den sökandes yrkeserfarenhet inom det aktuella teknikområdet.

Om det finns kvinnor bland de sökande bör – i de fall där flera ämnessakkunniga skall utses – minst en av de sakkunniga vara kvinna.

### **Sakkunnig för bedömning av pedagogisk skicklighet**

Vid rekrytering av tillsvidareanställda lärare skall den grupp som utser ämnessakkunniga dessutom utse minst en person med uppgift att särskilt bedöma de sökandes pedagogiska skicklighet.

Anställningskommittén kan i övrigt anlita den ytterligare expertis eller de referenspersoner den anser behövs.

### Meritbedömningen

Anställningskommittén bör, så snabbt som möjligt och i samråd med de sakkunniga, välja ut en tätgrupp. De sakkunniga och övriga experter kan sedan koncentrera sitt arbete på dessa.

Dekanus har ansvaret för referenstagning etc.

Varje sakkunnig bör skriva ett eget sakkunnigutlåtande.

Anställningskommitténs uppgift är att göra en helhetsbedömning av de sökandes pedagogiska, vetenskapliga och övriga meriter, som är av betydelse för. De sakkunniga bör närvara vid anställningskommitténs sammanträden och delta i överläggningarna, men de skall inte delta i beslutet.

Chalmers mål är att nå en jämnare könsfördelning. Anställningskommittén skall redovisa hur man beaktat detta mål.

### Beslut om anställning

Rektor beslutar efter föredragning om anställning av professor, biträdande professor, adjungerad professor och konstnärlig professor. Beslut om anställningsvillkor fattas samtidigt.

Dekanus vid berörd sektion beslutar om nyanställningar av övriga undervisande och forskande personal (dock ej vid förenklat anställningsförfarande).

Beslut om anställning kan inte överklagas.

### Örebro universitet

Enligt anställningsförordningen skall anställning till professor beredas av fakultetsnämnden som även skall avge förslag till anställning.

Yttrande från sakkunniga skall inhämtas i enlighet med HF 4:19-29 och dessa skall särskilt erinras om sitt ansvar att ägna lika stor uppmärksamhet av den pedagogiska skickligheten som den vetenskapliga. *Vidare skall en av de sakkunniga vara särskilt skickad att pröva den pedagogiska skickligheten (min kursivering).*

Meritbedömningen skall omfatta nedanstående fyra punkter där punkt 2 Pedagogisk meritering och punkt 4 Samverkan med det omgivande samhället beskrivs utförligare:

#### 1. Vetenskaplig meritering

#### 2. Pedagogisk meritering

- Den sökande pedagogiska erfarenhet som t ex akademiska studier i pedagogik, högskolepedagogik, könsteoretiska aspekter på pedagogik, praktisk pedagogisk utbildning för grundskolan och gymnasieskolan, undervisningsinsatser inom olika områden och på olika nivåer inom högskolan, erfarenhet av olika undervisningsformer och examinationsformer.
- Hur den sökande uppfyllt den pedagogiska rollen utifrån provföreläsningar, tjänstgöringsbetyg, intervjuer, referenstagning, pedagogiska utmärkelser och priser, inbjudningar att hålla specialistföreningar vid konferenser samt kursutvärdering
- Vidare den sökandes vilja till pedagogisk förnyelse som t ex läromedelsproduktion, utveckling av kurser och program, pedagogiskt utvecklingsarbete, beviljade medel från Grundutbildningsrådet och dokumenterat intresse för alternativa undervisningsformer

#### 3. Administrativ meritering

#### 4. Samverkan med det omgivande samhället



Text insatser för utveckling och genomförande av Örebro universitets eller annan högskolas internationalisering, populärvetenskaplig produktion, föreläsungsverksamhet med populärvetenskapligt innehåll, uppdragsverksamhet, övrig samverkan med näringsliv och förvaltningar inom utbildning, forskning, regional utveckling samt folkbildningsinsatser i övrigt.

Som exempel på vilket avtryck anställningsordningen ger i ett anställningsärende återfinns en utlysningstext i bilaga 3.

## **Uppsala**

### **Bedömningsgrunder**

Som bedömningsgrunder vid anställning av lärare vid universitetet skall gälla graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning. Anställningsordningen vid Uppsala universitet återfinns i bilaga 2.

Vid tillsättning av denna anställning som professor skall vikt fästas främst vid vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, varvid särskild vikt skall fästas vid den vetenskapliga skickligheten. En sammanvägning av bedömningsgrunderna skall emellertid ske så att en sökande som bedöms vara pedagogiskt mycket mera skicklig än en vetenskapligt något mera skicklig sökande kan rangordnas före den senare.

Lika stor omsorg skall ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som den vetenskapliga skickligheten. Vid prövningen av pedagogisk skicklighet skall hänsyn tas till erfarenhet av planering, genomförande och utvärdering av undervisning samt av handledning och examination.

Därutöver skall gälla graden av administrativ och annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och arbetsuppgifter. Även skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal samt förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om forskning och utvecklingsarbete samt samarbetsförmåga skall beaktas.

Uppsala universitet har ambitionen att främja jämställdhet genom en jämnare könsfördelning. Flertalet professorer vid fakulteten är män varför universitetet gärna ser att kvinnor söker anställningen.

Ovanstående redovisade bedömningsgrunder återfinns i flertalet av de utlysningstexter till professorsanställningar som studerats i denna undersökning.

## Utlysningstexter

I vilken utsträckning pedagogisk meritering lyfts fram i utlysningstexterna vid de tre universiteterna framgår av nedanstående tabell

Tabell 2. Utlysningstexter vid de tre universiteterna där pedagogiska meriter angetts som bedömningsgrund

Utlysningstexten	Chalmers	Örebro	Uppsala
Antal utlysningstexter där pedagogiska meriter angavs som bedömningsgrund	8 (100%)	17 (94%)	29 (100%)

Den enda utlysningstext som ej berörda pedagogiska meriter var en professur inom samhällsvetenskapligt fakultet vid Örebro universitet. Men trots detta har de tre sakkunniga i ärendet tagit med och värderat pedagogisk skicklighet i sina yttranden.

De texter som återfinns i annonser mm till anställningarna som professorer är relativt lika vilket framgår av följande genomgång av de 29 utlysningstexterna för professorsanställningar vid Uppsala universitet som ingår i undersökningsmaterialet.

För medicin/farmaceutiska fakulteten vid Uppsala universitet är de angivna behörighetskraven och bedömningsgrunderna identiska för alla de tio aktuella anställningarna trots att det är en stor ämnesmässig spridning och de omfattar vitt skilda sakk discipliner.

För utlysningarna vid historisk/filosofiska fakulteten och språkvetenskapliga fakulteten vid Uppsala universitet är situationen densamma med i princip identiska utlysningstexter avseende behörighetskrav och bedömningsgrunder

För utlysningarna inom samhällsvetenskapliga fakultetsområdet vid Uppsala universitet är utlysningstexterna identiska utom i de fall då professuren avser en disciplin med en speciell inriktning – t ex företagsekonomi, särskilt marknadsföring. I de fallen avviker vanligen utlysningstexten från de vanliga genom ett tillägg under rubriken bedömningsgrunder på ungefär följande sätt:

*om fler än en av de sökande uppfyller kravet för meritering inom marknadsföring väger för dem meritering inom andra delar av ämnet företagsekonomi lika tungt som om den legat inom delområdet marknadsföring.*

Det görs med andra ord ett tydliggörande avseende den ämnesmässiga meriteringen som är anpassad till den aktuella anställningen.

För teknik och naturvetenskapliga fakulteten vid Uppsala universitet finns det en viss skillnad gentemot de övriga fakulteterna genom att man i samtliga aktuella utlysningar sprängt in en extra mening under rubriken bedömningsgrunder. En mening som anknyter till den vetenskapliga meriteringen som t ex:

*Vid bedömning av den vetenskapliga skickligheten kommer forskning med inriktning mot bioinformatiska analyser i stor skala av DNA-sekvenser, eller andra genetiska data och/eller proteinstrukturer att tillmätas särskild betydelse.*

I dessa fall har man gjort en precisering av det ämnesmässiga innehållet i professuren. Någon utförligare precisering av den pedagogiska skickligheten finns däremot inte. I flertalet anställningsärenden hänvisas till universitetets övergripande bedömningskriterier för pedagogiska skicklighet och ibland finns även speciella bedömningskriterier fastställda på fakultetsnivå som t ex medicinska fakulteten vid Uppsala universitet<sup>1</sup>. Det är sällsynt att i utlysningstexterna se några speciella markeringar avseende viss pedagogisk skicklighet som bedöms särskilt intressant för föreslagen anställning. Det förekommer dock om än i relativt övergripande ordalag som t ex följande utdrag ur en utlysning av en professur i semitiska språk vid Uppsala universitet (UFV-PA 2001/1313):

*Lika stor omsorg skall ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som den vetenskapliga skickligheten. Pedagogisk skicklighet beträffande de för institutionens utbildningsutbud viktigaste semitiska språken skall betraktas som särskilt meriterande.*

### **Pedagogisk meritportfölj**

Det har skett snabb utveckling vad det gäller att utveckla riktlinjer och policys som betonar vikten av att bedöma pedagogisk skicklighet vid anställning som lärare. Även stipulativa anställningsordningar som berör detta har tagits fram vid universitet och högskolor. De flesta av dessa dokument har inte många år på nacken utan har i många fall växt fram under det senaste decenniet och med en tydligt ökat aktivitet efter den så kallade samverkansparagrafens införande i högskoleförordningen. Paragrafen har följande ordalydelse:

*Högskolorna skall också samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet<sup>2</sup>.*

På många universitet och högskolor har det bedrivits arbete med att utveckla pedagogiska meritportföljer och de har resulterat i att det finns på många håll idag. Vid Uppsala universitet och Chalmers har ett stort arbete kring pedagogisk meritering utförts och portföljer tagits fram. Som exempel återfinns Chalmer pedagogiska portfölj i bilaga 1:3. I rapporter från Uppsala universitet kan man läsa att portföljmetoden för dokumentation av pedagogiska meriter får fotfäste på allt fler håll i världen<sup>3</sup>.

### **Pedagogisk granskning**

Vid Chalmers har man lagt fast att minst en sakkunnig skall ha som uppgift att granska den sökande utifrån perspektivet pedagogisk skicklighet (se dokument från Chalmers forskningsadministrativa sekretariat "Rekrytering och anställning samt intern befordran") I de åtta ärenden från Chalmers som ingår i denna undersökning kan vi se följande utfall av detta.

*Tabell 3. Profil på pedagogiska sakkunniggranskare, Chalmers 2001 – 2002*

---

<sup>1</sup> Meritportföljer. Regler och riktlinjer för sammanställning av meriter och för meritvärdering av lärare.

Fastställd av medicinska och farmaceutiska fakultetsnämnden den 8 juni 2001

<sup>2</sup> SFS 1996:1392

<sup>3</sup> Apelgren K & Giertz B (2001), *Pedagogiska meritportfölj – och plötsligt var jag meriterad!* Rapport nr 27, - enheten för utveckling och utvärdering, Uppsala universitet.

Uppsala Universitet (2002), *Skaffa dig en pedagogisk meritportfölj*, Uppsala

<b>Professur</b>	<b>Pedagogisk sakkunnig 1</b>	<b>Pedagogisk sakkunnig 2</b>
Farmaceutisk teknologi	Bitr. professor Inst f elektromagnetik Chalmers**	Docent, Uppsala Univ (okänd inst. finns ej i personalkatalog 04-01-06)
Installationsteknik	Tekn doktor Värmeteknik o maskinlära Chalmers*	
Uthålliga energisystem	Pedagogisk konsult Chalmers	
Uthålligt samhällsbyggande	Prefekt Väg- och Vatten- Byggnad, Chalmers	
Mikro-opto-elektro- Mekaniska system	Bitr professor Värmeteknik o maskinlära Chalmers*	
Kärnkemi	Lektor Inst f pedagogik o didaktik Göteborgs universitet	Bitr professor Inst f elektromagnetik Chalmers**
Stål- och träbyggnad	Christina von Dorrien Carlstedt Research & Technology Tidigare D-linjen Chalmers	
Mekatronik	Professor Experimentell fysik Chalmers	

\* de som angivna med samma antal \* är samma person.

Av de tio sakkunniggranskarna är sju från Chalmers, en f d anställd vid Chalmers nu privatanställd, en från Göteborgs universitet och en från Uppsala universitet. Det finns som framgår av materialet en klar övervikt för in-house rekrytering av pedagogiskt sakkunniga. Det är enligt uppgift från en av de personer på forskningsadministrativa sekretariatet som jag intervjuat ett uttryck för en vilja att skapa ett nätverk av kunniga bedömare inom högskolan. Dessutom finns det en ekonomisk aspekt då det är mindre resurskrävande att nyttja en person inom högskolan.

Vid Örebro Universitet anges i anställningsförordningen att en av de sakkunniga ska vara särskilt skickat att pröva den pedagogiska skickligheten. Det går inte att urskilja dessa sakkunniga i materialet.

Vid Uppsala universitet har man inte någon ordning som påminner om detta utan alla sakkunniga förväntas granska sökande utifrån samtliga bedömningsgrunder

### **Prematura och varierande meritpresentationer**

De sökandes presentationer av sina pedagogiska meriter är enligt sakkunnigutlåtanden ofta begränsade och ibland även bristfälliga. Så här skriver en sakkunnig i samband med ett anställningsärende vid Chalmers där hans uppgift var att granska pedagogisk skicklighet.

*Min uppfattning är att bedömningsmaterialet vad gäller pedagogisk skicklighet är av mycket varierande omfattning och karaktär. Det märks en viss ovana av dokumentation av pedagogiska meriter. Det är därför svårt att skriva ett rättvisande utlåtande och jag ser fram emot att få möta de ansökande i ett samtal om deras pedagogiska insikter och erfarenhet av undervisning (C 494-00)*

Den massiva satsningen på pedagogisk utbildning av högskolelärare och på att utveckla pedagogiska meritportföljer tycks ännu inte ha gett genomslag i en sådan utsträckning eller inriktning att de kan avläsas i dessa skrivningar.

### **Sakkunnigyttanden och pedagogisk skicklighet**

I nedanstående tabell framgår hur sakkunniga vid de tre universiteterna berört pedagogisk skicklighet i sina yttranden

*Tabell 4. Antal sakkunnigyttanden där de sökandes pedagogiska meriter beskrivs*

<b>Sakkunnigyttanden</b>	<b>Chalmers</b>	<b>Örebro</b>	<b>Uppsala</b>
Antal yttranden där den sökandes pedagogiska meriter beskrivs	23 (74 %)	38 (93%)	64 (89%)

Siffrorna i tabellen anger samtliga yttranden. Varje ansökningsärende har haft varierande två till tre sakkunniga. Det är intressant att notera att det vid Chalmers är jämförelsevis färre sakkunniga som berör den pedagogiska skickligheten än vid de andra universiteterna. Det kan förklaras med att Chalmers så tydligt utser en sakkunnig att särskilt granska dessa frågor vilket kan påverka övriga sakkunniga att överlåta detta till ”experten”. Om man studerar materialet på fakultetsnivå ser bilden ut på följande sätt.

*Tabell 5. Antal yttranden där den sökandes pedagogiska meriter beskrivs*

Sakkunnigyttrande	Chalmers	Örebro	Uppsala
Teknik/naturvet.fak	21 (81 %)	7 (88%)	5 (50%)
Medicin/farm fak.	2 (40 %)	-	20 (100%)
Språk.fak.	-	4 (100%)	12 (100%)
Hist.fil.fak	-	1 (100%)	6 (100%)
Samhällsvet. fak.	-	26 (93%)	21 (88%)

Genomgående för de tre universiteten är att det är de teknik/naturvetenskapliga fakulteten som har de lägsta siffrorna och högst ligger språkvetenskap och historisk/filosofiskt fakultet tillsammans med medicinskt fakultet i Uppsala.

### Vad är pedagogisk skicklighet

En genomgång av de sakkunnigas bedömningar av pedagogisk skicklighet visar på en betydande variation i definitionen av begreppet. Det är uppenbart att många famlar i försök att tackla denna frågeställning. Men det görs en hel del försök vilket framgår av vår undersökning. Som exempel kan nämnas en sakkunnig vid Chalmers (prof. Lennart Lundgren, prefekt vid Institutionen för elektromagnetik) som har utvecklat ett ambitiöst bedömningssystem avseende pedagogiska meriter. Det är ett exempel på en metodutveckling inom området och förtjänar att presenteras närmare. En värderande diskussion om denna metodutveckling förs i i diskussionsavsnittet. Lundgrens metod omfattar följande fyra kriterier:

- A. Undervisningsverksamhet
- B. Insatser som handledare i forskarutbildningen
- C. Pedagogiska studier och utvecklingsarbete
- D. Den sökandes egen beskrivning av sitt pedagogiska förhållningssätt och på vilket sätt detta har genomsyrat den utförda undervisningen.

Rangordningen mellan kandidaterna görs genom en poängbedömning från noll till fem inom varje grupp och med viktfaktorerna:

- A. Viktfaktor 1
- B. Viktfaktor 3
- C. Viktfaktor 2
- D. Viktfaktor 1

Viktfaktorerna för bedömningssystemet har enligt upphovsmannen valts med utgångspunkt i tjänsten karaktär. För att få en uppfattning om kraven specificeras vad som krävs för att erhålla fem poäng inom respektive grupp.

Fem poäng under punkt A innebär att personen har mångårig erfarenhet av undervisning och examinationsansvar inom grundutbildningen i både stora (100-200 studenter) och små studentgrupper, erfarenhet av extern undervisningsverksamhet t.ex. för industrin samt har givit ett flertal forskarutbildningskurser. Kurserna skall ha fått ett mycket gott omdöme från elever och linjeledning.

Fem poäng under B innebär att den sökande har varit huvudhandledare för minst fem studerande som avlagt doktorsexamen samt att han/hon för närvarande är huvudhandledare för minst tre doktorander.

Fem poäng under C innebär att man deltagit i pedagogiska grund- och fortsättningskurser, forskarhandledningskurser, haft linjeledningsfunktion eller övergripande ansvar för studieinriktningsprojekt, utarbetat kursmaterial/kursböcker som kommit till användning vid andra högskolor samt också publicerat i pedagogiska skrifter.

Under punkt D krävs en omfattande analys och implementering i flera olika kurser för att nå fem poäng.

Den ovan presenterade metoden bygger på de punkter avseende pedagogisk skicklighet som Chalmers anger i sin meritportfölj för pedagogisk skicklighet och det upphovsmannen till den beskrivna metoden gjort är att försöka operationalisera dessa begrepp till mätbara entiteter.

Angreppssättet blir med nödvändighet mycket kvantitativt där antal föreläsningar, antal doktorander som den sökande handlett, antal pedagogiska kurser man genomgått faller utslag i den sammanräknade poängen. Det finns naturligtvis argument mot denna kvantitativa ansats och det formulerades på ett stringent sätt av en sakkunnig i ett anställningsärende vid Uppsala universitet avseende en lärostol i historia (UFV-PA 2001/1460).

Sakkunnige Eva Österberg för ett resonemang om kriterier för att bedöma pedagogiska meriter och samverkansuppgiften (sid 3):

*"I den pedagogiska meriteringen för en professur bör inte minst ingå viss handledning och annan undervisning inom ramen för forskarutbildningen. Det är däremot inte meningsfullt att fixera handledningen rent kvantitativt i termer av att man måste ha följt ett visst antal doktorander fram till disputation eller liknande. Det är inte alltid möjligt för alla lärare att vara handledare i stor skala, beroende på forskarutbildningens organisering, mängden av forskarstudenter etc. Nära handledning av doktorander*

*ligger dessutom handledning av hovedfagstudenter i Norge, handledning av licentiatavhandlingar i Sverige och av D-studenter i deras uppsatsarbete. En lärare som uppskattats för sin handledning på dessa olika nivåer bör ha utmärkta förutsättningar att också föra fram doktorsavhandlingar.*

*På motsvarande sätt bör den pedagogiska skickligheten i övrigt inte endast bedömas genom att man räknar antalet genomförda undervisningstimmar. Också här skall det givetvis handla om kvalitet. Viktigare än det exakta antalet timmar är, enligt min mening, mångsidigheten i den pedagogiska meriteringen: förmågan att undervisa på mer än en nivå inom universitetsutbildningen, förmågan att initiera och planera nya kurser, eventuellt författa läromedel, förmågan att förmedla forskningsresultat också i tvärvetenskapliga sammanhang mm. Den pedagogiska kvaliteten kan avläsas både i mångsidigheten, i intyg om de pedagogiska insatserna och i uppläggnings av läromedel och andra skrifter. Nära den pedagogiska verksamheten ligger det som kallas universitetens tredje uppgift: att popularisera, muntligen eller skriftligen föra ut forskningens resultat till en vidare publik i samhället.”*

De ovan två redovisade exemplen på hur sakkunniga väljer att tackla sitt arbete med att bedöma den pedagogiska skickligheten visar en betydande spännvidd från en mer eller mindre renodlad kvantitativt angreppssätt till en argumentering för en mer kvalitativ ansats. I diskussionsdelen återkommer vi till denna frågeställning.

### **Olika bedömningar mellan rekryteringsgrupp och sakkunniga**

Det är inte vanligt att rekryteringsgrupp/anställningsnämnd på ett fakultet går emot majoriteten av sakkunniga. Det är inte ofta jag sett detta tydligt genom att läsa sakkunnigutlåtande och beslutsprotokoll. Men det händer dock då och då. Än ovanligare är det nog att det är de pedagogiska meriterna som är en viktig bas för skilda ställningstaganden. Men i ett anställningsärende i Uppsala framtonar en sådan motsättning och den beskrivs närmare i det följande.

Ärendet gällde en anställning som professor i etnologi, särskilt utomeuropeisk vid Uppsala universitet (Dnr 1768/99). De sakkunniga skrev separata utlåtande och en av dem betonade den pedagogiska skickligheten på ett sätt som avviker från flertalet sakkunnigutlåtanden. Hon tar upp dessa aspekter på ett djupare sätt och tycks vara engagerad i området vilket följande citat från hennes sakkunnigutlåtande indikerar. Om en av de sökande brister hon ut i lovord:

*”He is also known as an excellent, charismatic pedagogue, in the most positive of senses; he is widely appreciated by his students”*

I en jämförelse mellan de sökande skriver hon bland annat:

*”The merits of AA, BB, CC and DD are very similar. All of them have a good record in the publication of original research, of communication to a wide readership, of successful teaching and administrative service. AA has been outstanding in the popularization of anthropology...”*

I detta tillsättningsärende kan man konstatera att de sakkunniga behandlade frågan om pedagogik och forskningsinformation väldigt olika då bara den ovan citerade sakkunniga valde



att närmare kommentera detta och övriga två koncentrerade sig på den vetenskapliga produktionen.

Efter det att sakkunniga avgett sina utlåtande valdes fyra personer ut för intervju och provföreläsning där två av de tre granskarna samt rekryteringsgruppen medverkade. Protokollet från rekryteringsgruppens sammanträde efter detta avspeglar delvis olika bedömningar av de sökande men intressant att notera är att det fördes en djupare diskussion om de sökandes pedagogiska skicklighet. Det är intressant mot bakgrund av att i de genomgångar av tillsättningshandlingar som gjorts i denna undersökning är sådana fördjupningar i frågan mycket sporadiskt förekommande. Rekryteringsgruppen inleder med att konstatera att det främst är två kandidater som särskiljer sig som huvudkandidater, AA och BB. Så här står det sedan i protokollet (2000-10-05). :

*Två av de sakkunniga, Banto och Bröger, ger i sina utlåtanden BB ett försteg framför övriga sökande i avseende på vetenskaplig skicklighet, medan Overing i detta avseende tillerkänner AA ett försteg. Rekryteringsgruppen finner AA och BB vara jämbördiga och att det är svårt att sätta den ena framför den andra. BB mångåriga verksamhet som vetenskaplig företrädare och handledare ger honom dock ett visst försteg framför AA.*

*När det gäller den pedagogiska skickligheten kan anföras att BB under ett decennium som professor framgångsrikt lett den vetenskapliga verksamheten vid en stor institution och att han handlett tio doktorander fram till disputation. Varken AA eller någon annan sökande kan uppvisa en motsvarande pedagogisk insats. De sakkunniga Bröger och Overing redogör för hur provföreläsningar och intervjuer påverkat deras bedömning av de sökande. Den sakkunnige Bröger anför att den pedagogiska skicklighet som AA visade vid föreläsningstillfället gör att han nu sätter AA före BB.*

*Rekryteringsgruppen vill för sin del anför att den tagit intryck av och hänsyn till den skicklighet som präglade AA:s framförande. Men gruppen vill i sammanhanget även betona att BB:s föreläsning gav prov på en vetenskaplig kunskapsförmedling på hög nivå.*

*Vid en sammanvägning av vetenskaplig, pedagogisk och administrativ skicklighet och under hänvisning till ovanstående förordar rekryteringsgruppen BB för anställningen som professor”*

Som framgår av ovanstående citat var det sakkunnig inte helt överens med rekryteringsgruppen i bedömning av pedagogisk skicklighet. Sakkunnig Bröger ändrar uppfattning efter att ha lyssnat på provföreläsningar och förordar AA och den andra närvarande sakkunnig Overing syn på AA:s pedagogiska skicklighet är citerad ovan och hon anser också AA vara mest meriterade. Situationen efter provföreläsningarna var alltså att två av de sakkunniga satte AA som nummer ett och den tredje sakkunnige satte BB som nummer ett. Rekryteringsgruppen valde att gå emot majoriteten av sakkunniga och förordade BB.

Genom att bara läsa texten infinner sig en fundering om inte rekryteringsgruppen sneglade främst mot den vetenskapliga skickligheten och erfarenhet i form av tjänstgöringsår jämfört med den yngre och kanske mindre prövade och ”karismatiska” pedagogen AA. En indikation på detta är att rekryteringsgruppen enligt protokollet klassificerar BB:s erfarenhet att under tio år leda den vetenskapliga verksamheten vid en stor institution som en pedagogisk merit. Något som, utifrån en granskning av de offentliga dokumenten, snarare kan tolkas som en

administrativ merit. Vad som egentligen avspeglar de olika ställningstagandena går inte att få fram genom att bara läsa dokumenten.

## Diskussion

En sammanfattning av resultaten visar tydligt att riktlinjerna för sakkunnigarbetet är tydligt vad gäller pedagogisk meritering bland genom universitetens anställningsordningar och det avtryck dessa satt i utlysningstexterna. En problemställning som restes i inledningen till denna studie var i vilken utsträckning riktlinjerna för sakkunnigarbetet påverkat kompetensprofilen på sakkunniggruppen samt i vilken utsträckning man kunde avläsa dessa frågor i sakkunnigutlåtanden. Beträffande det första – kompetensprofilen – har den starkt genomslag vid Chalmers genom att en särskild sakkunnig utses att granska den pedagogiska skickligheten. Vid Örebro universitet anges att en av de sakkunniga särskilt skall granska pedagogisk meritering. Men en genomgång av sakkunnigytranden vid Örebro universitet pekar på att detta inte haft något praktiskt genomslag. Vid Uppsala universitet finns inga uttalade ansatser till att välja sakkunniga utifrån andra meriter än rent vetenskapliga.

Som redovisats tidigare finns en värdering av pedagogiska meriter med i de flesta sakkunnigytranden om än med mer eller mindre slentrianmässiga skrivningar vilket närmare diskuteras nedan. Ytterligare en fråga var om det gick att identifiera några framgångsexempel avseende arbetet med dessa frågor. Svaret är nej, men som framgår nedan har mycket hänt under de senaste 15 åren vilket i sig måste betraktas som en framgång.

### Anställningsordningar mm

Det finns några avgörande skillnader mellan de medverkande högskolornas anställningsordningar och riktlinjer med fokus på den pedagogiska skickligheten och det är främst Chalmers som ställer som krav vid tillsättningsförfarandet att det förutom de vetenskapliga granskarna även skall utses en särskild sakkunnig med uppgift att granska de pedagogiska meriterna. Även vid Örebro finns en liknande, om än mindre stipulativ skrivning. I anställningsordningen står det att en av de sakkunniga skall ha ett särskilt ansvar att granska pedagogisk skicklighet. Ytterligare en skillnad mellan högskolornas anställningsordningar är att Örebro betonar att även personliga egenskaper bör beaktas vid jämförelse mellan olika sökanden.

I övrigt kan man konstatera att det i högskolornas texter inte finns några avgörande skillnader beträffande det som rör den pedagogiska meriteringen.

### Mot en kontextuell utlysning och bedömning

Som framgick av resultatdelen är utlysningstexterna relativt lika vad gäller kraven på vetenskaplig skicklighet och vad gäller kraven på pedagogisk skicklighet är skrivningarna nästan identiska och i huvudsak kopier på texter i anställningsordningar som i sin tur tycks vara hämtade från högskoleförordningen. Det går inte att komma ifrån känslan av att de pedagogiska kriterierna är inklipta utan närmare reflektion och det ger ett slentrianmässigt intryck – nästan som ett mantra som upprepas och precis som ett mantra har en viss sövande effekt.

Den i resultatdelen presenterade genomgången av utlysningstexterna för samtliga aktuella anställningarna vid Uppsala universitet visade att texterna avseende pedagogiska skicklighet var mycket lika trots att anställningarna rörde områden som ämnesmässigt var mycket olika. Det rörde sig om professoranställningar vid olika fakultet och vid olika institutioner med vitt skilda verksamheter. Till en viss del avspeglas dessa skillnader i utlysningstexterna när det gäller ämnesbeskrivning och professorernas sakinnehåll medan texterna om behörighetskrav och bedömningsgrunder avseende pedagogiska skicklighet oftast är identiska. Det är rimligt att förmoda, och det understryks i en rad studier, att förutsättningarna för lärande och för en relevant pedagogik är avhängigt av det sakmässiga innehållet i det som skall förmedlas men också av t ex

förhärskande värderingar, rådande kultur, traditioner etc. Den pedagogik som krävs för en viss anställning måste diskuteras utifrån den aktuella situationen. Vissa ämnen kräver mer av envägskommunikation i form av estradföreläsningar medan andra kräver mer av dialogpedagogik med studenter eller med grupper utanför högskolan. Såväl pedagogisk metod och inriktning som pedagogisk skicklighet är kontextuell – det vill säga beroende av sitt sammanhang och behöver diskuteras utifrån respektive anställnings unika förutsättningar. Det är naturligtvis inte lätt, speciellt då vi är ovana vid detta. Men det är uppenbart att kraven på den pedagogiska förmågan behöver förfinas och situationsanpassas och verktyg utvecklas för att framgångsrikt kunna genomföra ett sådant analysarbete.

Det är intressant att notera att flera högskolor öppnar för att utlysningstexten kan specialskrivas för respektive tjänst. T ex Lunds universitet där detta understryks genom följande skrivningar i anställningsföreläsningen:

*Förutom den anställningsordning som utarbetats för Lunds Universitet skall varje område, utifrån denna, definiera hur den kan appliceras på områdets speciella behov och krav på kompetens. LTH har därför i detta dokument specificerat kriterier och förtydliganden som kan tjäna som vägledning för lärarförslagsnämnder och sakkunniga, men även för prefekter m fl som utför bedömningar i anställnings- och befordringssituationer. Dokumentet kan också utgöra stöd för enskilda sökande vid utformning av en ansökan.*

I princip står denna möjlighet öppen för de tre universitet som ingår i denna undersökning även om texterna i anställningsordningarna är betydligt mer försiktiga och övergripande i dessa frågor. Som exempel kan tas anställningsordningen<sup>4</sup> för Uppsala universitet där man skriver följande om anställningsprofilen för en professur:

*Beslut om att inleda rekrytering av en professor inklusive beslut om finansiering av anställningen fattas av fakultetsnämnd efter samråd med berörd institutionsstyrelse. Fakultetsnämnden skall också fatta beslut om en anställningsprofil. Av denna skall framgå ämnesområde, behörighetskrav, bedömningsgrunder och hur dessa skall vägas mot varandra samt de förutsättningar i övrigt som skall gälla för anställningen.*

Även om formuleringarna är försiktiga ges det ett visst utrymme för fakultetsnämnden att formulera egna specifika kriterier. Ett problem i sammanhanget är att det råder en viss oklarhet vilka befogenheter högskolor har vad gäller att tolka begreppen vetenskaplig skicklighet respektive pedagogisk skicklighet. Om ett ärende överklagas flyttas frågan upp till nationell nivå och då är det Högskoleverket som skall bedöma rimligheten i en högskolas tolkning av dessa begrepp.

### **Oklar profil på pedagogisk sakkunnig**

I resultatdelen redovisade de system med särskilda pedagogiska granskare som Chalmers har utvecklat. Chalmers var tidigt ute med en sådan modell då den tillkom i samband med att stiftelsehögskolan bildades i mitten av 1990-talet. Det är intressant att notera att drivkrafterna bakom tillkomsten av denna modell fanns på ledningsnivå. Det var dåvarande prorektor (Christina Ullenius) som drev och utvecklade de pedagogiska frågorna och med stöd av rektor. Chalmers drev med andra ord de pedagogiska frågorna med kraft redan innan den nya högskoleförordningen fanns i tryck. Framtoningen av pedagogisk skicklighet som en av fler meritvärderingar vid tillsättning av tjänster mötte visst motstånd och initialt togs det inte på fullt allvar. Men rektor satte kraft bakom detta genom att resolut stoppa ett anställningsärende där den

---

<sup>4</sup> Uppsala universitets anställningsordning 2002-12-04 §7a

sökande hade fullödiga vetenskapliga meriter men däremot brister i den pedagogiska skickligheten. Detta ärende skulle normalt ha varit en expeditionsaffär men nu blev det stoppat. Rektors agerande skickade ut en mycket tydlig signal att kraven på pedagogisk meritering var ”på allvar” och inte bara en papperstiger. De sökande som blev stoppade fick ta några pedagogiska kurser och utveckla undervisning på grundutbildningsnivå och blev sedan tillsatta.

Ovanstående sätter fokus på betydelsen av legitimitet vid införande av nya rutiner och tankesätt. Högskolor är hierarkiska organisationer och då behövs det en stor tydlighet från ledningen om vad som gäller.

Beträffande urvalet av de pedagogiskt sakkunniga hämtas de av flera skäl främst från personal från CTH. Dels är det billigare och dels underlättar det uppbygget av ett nätverk av sakkunniga som utifrån logistiska grunder har relativt lätt att mötas och diskutera dessa pedagogiska frågor. Forskningsadministrativa sekretariatet vid Chalmers bedömer att det inte föreligger en jävssituation när man tar sakkunnig från den egna högskolan för att bedöma pedagogisk skicklighet.

Som framgick av resultatdelen är det en stor diskrepans mellan de metoder och kriterier som olika pedagogiska sakkunniga använder vid sina bedömningar. Det sätter fingret på vilken frågan om vilka krav som bör ställas på en pedagogisk sakkunnig. Av de pedagogiskt sakkunniga vid Chalmers var det bara en i vårt undersökningsmaterial som kunde identifieras som formellt utbildad pedagog, det var en sakkunnig från institutionen för pedagogik och didaktik vid Göteborgs universitet. Däremot inte sagt att det är den formella kompetensen som behövs för att vara lämplig som sakkunniggranskare avseende pedagogisk skicklighet. Det är en fråga som närmare behöver studeras – det vill säga hur man för varje enskilt anställningsärende finner en lämplig profil på den pedagogiska sakkunniggranskaren. Denna fråga kräver i sin tur en genomtänkt analys av de specifika pedagogiska färdigheterna som den aktuella anställningen kräver vilket närmare diskuteras på annat avsnitt i denna rapport.

Det framgår dock inte av dokumenten hur anställningsnämnden vid Chalmers resonerat när de utsåg de pedagogiskt sakkunniga. Men av de få intervjuer jag gjort har jag förstått att man byggt upp en bas av granskare som är verksamma på Chalmers. Det tycks dock finnas skäl att såväl bredda den basen som att arbeta med metodutveckling som kan underlätta för granskarna.

### **Pedagogisk skicklighet**

I resultatdelen presenterades exempel på sakkunniga som i bedömningen av pedagogiska skicklighet använde nästan diametralt motsatta tankesätt och metoder. Där den ena var mycket strikt kvantitativt inriktad och den andra hade ett mer kvalitativt angreppssätt. Det går naturligtvis inte att säga att det ena sättet är bättre än det andra – det finns inga entydiga och riktiga mått som är universella utan metoden att mäta och bedöma måste avspegla vad den aktuella anställningen medför i form pedagogiska krav – precis som anställningen ställer specifika krav på ämneskunskap. Analysen av den aktuella anställningens speciella förutsättningar måste analyseras ur ett pedagogiskt perspektiv vilket formar grunden för kravspecifikationen eller den pedagogiska anställningsprofilen. Det är mot denna profil som sakkunnig skall göra en bedömning.

Det är viktigt i sammanhanget att kunna göra en distinktion mellan skicklighet och förtjänst. En sakkunnig i ett anställningsärende rörande en professur i historia (UFV-PA 2001/1460) Jan Glete för på sidan 14 ett resonemang om kvalitet och kvantitet avseende bedömning av pedagogisk förmåga. Han formulerar det på följande sätt:

*”Jag finner att Sawyer har ett försprång framför Ågren på det pedagogiska området men försprånget är kvantitativt snarare än kvalitativt. I fråga om skicklighet förefaller det inte finnas några tydliga skillnader i deras pedagogiska meritering för en professur. Högskoleförordningen anger skicklighet, inte förtjänst (d.v.s. kvalitet, inte kvantitet) som urvalskriterium både i pedagogiskt och vetenskapligt avseende. I Utlysningen talas om ”en sökande som bedöms vara pedagogiskt mycket mera skicklig än en vetenskapligt något mera skicklig sökande kan rangordnas före den senare”. Inte heller här talas således om förtjänst, endast om skicklighet. Jag skulle vilja sammanfatta saken så att Sawyer är pedagogiskt klart mera erfaren än Ågren men att det inte finns någon styrkt skillnad i pedagogisk skicklighet för en professur mellan dessa sökanden.”*

En slutsats av de ovanstående är att den pedagogiska kravprofilen behöver tydliggöras i varje enskilt fall och vidare att direktiven till de sakkunniga ger en indikation på eller rekommendation till vilket eller vilka angreppssätt som kan nyttjas vid bedömningen av den pedagogiska skickligheten. Det förtjänar att understrykas att det inte behöver vara ett val mellan kvantitativ eller kvalitativ ansats utan snarare att ibland kanske båda kan behövas och ibland ska tonvikten ligga åt det ena eller det andra hållet.

### **På väg.....**

Det har varit ett långt och tålmodigt arbete att få igång en utvecklingsprocess om pedagogisk meritering vid tjänsteställningar vid våra högskolor. Våra högskolor och universitet har varit inne i ett dynamiskt skede ända sedan högskoleförordningen 1977 som skapade många nya lärosäten. Men mot denna dynamik finns också en strävan mot kontinuitet och våra högskolor kan också sägas vara präglade av starka traditioner, sedvänjor och hävd. Det senare har verkat som en motkraft mot införandet av rutiner för prövning av pedagogiska skickligheten vilket omvittnas av dem som intervjuats i undersökning men framförallt framgår det av genomgången av dokumenten. Det finns stora skillnader mellan ambitionen som den avspeglas i de officiella dokumenten och det faktiska genomförandet. Örebro universitet har i sin anställningsordning fastslagit att en sakkunnig skall vara särskilt skickad att pröva den pedagogiska skickligheten. Det är en ambitiös formulering som det tagit tid och kraft att få gehör för och att få med den i texten. Men efter detta har man inte haft kraft och ork att följa upp detta ända fram till verkställighet vid de anställningsärenden man haft. Detta skall inte ses som en kritik mot Örebro universitet. Tvärtom har de kommit en bra bit på väg men behöver vandra ytterligare en bit innan de är framme. I det avseendet ligger Örebro universitet en bra bit före flera av sina systerorganisationer.

Som framgick av resultatdelen berör flertalet av sakkunnigytranden pedagogisk meritering. Det är dock oftast i övergripande skrivningar som inte ger intryck av engagemang och reflektion. Det finns dock undantag där sakkunnig valt att ambitiöst följa de bedömningskriterier som utlysningstexten engett. Så här beskriven en sakkunnig vid ett tillsättningsärende i Örebro (56-2000):

*Det är väldigt lätt att falla in i den klassiska rutinen att i första hand och största grad värdera den vetenskapliga verksamheten och kvaliteten och därefter ta hänsyn till övriga meriter. Om jag gjort så, skulle min slutliga ranking blivit annorlunda än den jag nu presenterar. Men det ställs vittomfattande och kanske även andra krav på dagens och framtidens akademiska ledare än vad som fram till ganska nyligen varit fallet – det räcker inte längre att vara en excellent forskare. Det framgår av formuleringarna i utannonseringen av den aktuella tjänsten och jag har därför försökt fästa lika stor vikt vid de vetenskapliga och pedagogiska meriterna och ta särskild hänsyn till miljörelevans och erfarenhet av ledning och planering av forskarutbildning. Jag har även vägt in andra kvaliteter som jag anser har betydelse för framgång på tjänsten, som*

*erfarenhet av utvärdering, administration och kontakter med samhället utanför universitet/högskola, liksom dokumenterad erfarenhet av kurs- och/eller programutveckling inom grundutbildning*

Exemplet med Örebro fångar väl situationen på de undersökta universiteten vad gäller pedagogisk meriter. Man har kommit en bit på väg men mycket återstår att göra. Det positiva är att man har lyckats få högskolekolossen i rörelse. Kolossen är i sakta rullning avseende en meriteringsbedömning av nya anställningar, en meritering som inte enbart grundas på vetenskaplig meritering utan även beaktar pedagogisk skicklighet. Som redovisas i denna rapport är detta ännu på ett mycket prematurt stadium och i många av de anställningsärenden som studerats i denna undersökning är texter och bedömningsgrunder rudimentära. Men samtidigt har mycket hänt det senaste decenniet och man kan hävda att lagar, anställningsordningar, meritportföljer har krattat i manegen. Men om inte processen går vidare är det risk att dagen mer eller mindre slentriantolkning av lagtexten, den likriktade och kvantitativa bedömningen cementeras. Kolossen är i rullning men måste tillföras energi för att inte rörelsen skall avta. – energi i form av utveckling och fördjupning och förfining av åtgärder för att öka den pedagogiska skickligheten hos våra lärare på universitet och högskolor – vilket är det ultimata syftet med den tidigare citerade lagtexten. Stannar kolossen i dagens former är det risk att det kan ta tid inte den kan börja rulla igen på den pedagogiska banan.

## CHALMERS

### REKRYTERING OCH ANSTÄLLNING SAMT INTERN BEFORDRAN VID CHALMERS

Källa: <http://www.chalmers.se/HyperText/fas/arbetsordning/rekrytering.html>

#### 1. Beslut om rekrytering

Rektor beslutar om rekrytering till befattningar som professor, biträdande professor, adjungerad professor och konstnärlig professor får göras.

Rektor beslutar även om anställningsförfarande (jfr punkt 2 nedan).

Beslut om rekrytering till övriga befattningar för undervisande och forskande personal fattas av dekanus.

#### 2. Rekrytering och anställning

##### 2.1 Annonsering

När en rekrytering skall göras skall anställningen normalt utannonseras och sökas i öppen konkurrens. Om det finns starka skäl kan rekrytering ske utan att anställningen annonserats, se punkt 3 nedan.

Ansökningshandlingar är offentliga (se dokumentet Öppenhet på Chalmers, reviderat 1997-12-18).

##### 2.2 Anställningskommittéer

Sektionsstyrelsen utser normalt för tre år en anställningskommitté med följande sammansättning:

- Dekanus, ordförande
- 2 - 3 ledamöter utsedda på förslag av lärarkollegiet
- 1 ledamot utsedd av studentkåren/doktorandsektionen
- 1 ledamot utsedd av de fackliga organisationerna

Jämställdhetsaspekter skall beaktas när kommittén utses och minst en disputerad kvinna bör ingå. Vid Ingenjörskollegiet och Sjöbefälsskolan finns en anställningskommitté för varje område.

Sektionsstyrelsen utser normalt för tre år en anställningskommitté för varje sådant område med följande sammansättning:

- Rektor vid IoS, ordförande
- Prefekten för området
- 1 ledamot utsedd efter förslag av lärarna vid berörd institution
- 1 ledamot utsedd av de fackliga organisationerna
- 1 ledamot utsedd av studentkåren

Jämställdhetsaspekter skall beaktas när kommittén utses och minst en kvinna bör ingå.

##### 2.3 Förslag på sakkunniga

Dekanus skall så snart som möjligt, helst samtidigt med utannonseringen, identifiera lämpliga ämnessakkunniga, exempelvis genom samråd med berörda dekaner vid universitet och högskolor i Sverige eller utomlands.

Innan de sakkunniga utses informeras de sökande om förslaget. De sökande bör före beslutet få möjlighet att påpeka t ex jävsförhållanden.

De sakkunniga utses på sätt som sektionen beslutar.

## **2.4 Ämnessakkunniga**

Minst 2 ämnessakkunniga vid anställning av professor och biträdande professor,

2 ämnessakkunniga vid anställning av adjungerad eller konstnärlig professor,

2 ämnessakkunniga vid anställning av docent och universitetslektor,

1 ämnessakkunnig vid anställning av forskarassistent,

1 sakkunnig vid anställning som tekniklektor.

De ämnessakkunniga skall i första hand granska de sökandes vetenskapliga eller konstnärliga skicklighet.

Vid tillsättning av befattning som tekniklektor skall den sakkunnige även bedöma den sökandes yrkeserfarenhet inom det aktuella teknikområdet.

Om det finns kvinnor bland de sökande bör – i de fall där flera ämnessakkunniga skall utses – minst en av de sakkunniga vara kvinna.

## **2.5 Sakkunnig för bedömning av pedagogisk skicklighet**

Vid rekrytering av tillsvidareanställda lärare skall den grupp som utser ämnessakkunniga dessutom utse minst en person med uppgift att särskilt bedöma de sökandes pedagogiska skicklighet.

Anställningskommittén kan i övrigt anlita den ytterligare expertis eller de referenspersoner den anser behövs.

## **2.6 Meritbedömningen**

Anställningskommittén bör, så snabbt som möjligt och i samråd med de sakkunniga, välja ut en tätgrupp. De sakkunniga och övriga experter kan sedan koncentrera sitt arbete på dessa. Dekanus har ansvaret för referenstagning etc.

Varje sakkunnig bör skriva ett eget sakkunnigutlåtande.

Anställningskommitténs uppgift är att göra en helhetsbedömning av de sökandes pedagogiska, vetenskapliga och övriga meriter, som är av betydelse för befattningen – jfr

[Befattningsbeskrivningen](#).

De sakkunniga bör närvara vid anställningskommitténs sammanträden och delta i överläggningarna, men de skall inte delta i beslutet.

Chalmers mål är att nå en jämnare könsfördelning. Anställningskommittén skall redovisa hur man beaktat detta mål.

## **2.7 Beslut om anställning**

Rektor beslutar efter föredragning om anställning av professor, biträdande professor, adjungerad professor och konstnärlig professor. Beslut om anställningsvillkor fattas samtidigt.

Dekanus vid berörd sektion beslutar om nyanställningar av övrig undervisande och forskande personal (dock ej vid förenklat anställningsförfarande).

Beslut om anställning kan inte överklagas.

## **2.8 Information till sökande**

Information om beslutet att anställa en viss person skall lämnas till samtliga sökande så snart som möjligt.

## **3. Förenklat anställningsförfarande**

Om det finns särskilda skäl kan rektor, efter föredragning och i närvaro av ansvarig dekanus, besluta om förenkling av anställningsförfarandet, t ex direkt rekrytering av viss person till professor, biträdande professor, adjungerad professor, konstnärlig professor och docent/universitetslektor.



Om det finns särskilda skäl kan dekanus, efter föredragning, besluta om förenkling av förfarandet vid anställning av övriga befattningar för undervisande och forskande personal. Sådant beslut skall anmälas i sektionsstyrelsen samt till rektor.

Förslag om förenklat anställningsförfarande skall åtföljas av skriftlig motivering samt underlag i form av sakkunnigutlåtanden, referenser etc som styrker den föreslagna personens kompetens.

#### **4. Intern befordran**

En av grundtankarna bakom arbetsordningen är att anställningens benämning skall återspegla innehavarens kompetens och arbetsuppgifter. En regelbunden prövning skall därför göras av vilka lärare som kvalificerat sig för befordran till annan befattning.

Förslag om intern befordran av lärare skall normalt behandlas i sektionens anställningskommitté.

Den pedagogiska och vetenskapliga kompetensen skall dokumenteras med sakkunnigutlåtanden.

Förslag till befordran till professor eller biträdande professor behandlas i rektors samrådsgrupp för befordringsärenden – se PM 1997-02-26 – Befordran till biträdande professor.

Beslut om befordran till professor och biträdande professor fattas av rektor.

#### **5. Stipendier**

Dekanus kan i begränsad omfattning inrätta stipendier – se PM 1997-02-12 – Stipendier för postdoktorer och forskarstudier. Stipendiat kan inte kombinera sitt stipendium med arvode för t ex undervisning och får inte tidigare haft anställning vid Chalmers.

Beslut om inrättande respektive tilldelning av stipendier sker efter föredragning av berörd personalhandläggare.

#### **6. Andra befattningar**

Vetenskapligt kvalificerad personal kan anställas tills vidare inom ramen för särskilda program som ligger utanför institutionernas reguljära utbildnings- och forskningsverksamhet. En särskild befattningsbeskrivning med arbetsuppgifter och kvalifikationskrav skall finnas. Undervisning i viss omfattning bör ingå.

Beslut om anställning och adekvat benämning på befattningen fattas av närmast berörd dekanus. För anställning som forskare fordras docentkompetens.

# CHALMERS

## Meriter - hur de redovisas, dokumenteras och bedöms

### Redovisning av meriter

*Källa:* <http://www.chalmers.se/HyperText/Kompetens/Anvisningar/meriter.html>

Meriterna redovisas dels i CV, dels i en kort översikt över de viktigaste meriterna. I bägge fallen kan det lämpligen ske i den ordning som anges här.

## 1 Vetenskapliga meriter

### 1.1 Vetenskaplig utbildning

Examina mm.

### 1.2 Forskning

Erhållna anslag, utförd forskning, resultat såsom publikationer, groddföretag, patent etc.

### 1.3 Forskarhandledning

Omfattning av egen forskarhandledning. Ange namn och årtal för licentiat- och doktorsexamina samt den egna insatsen (huvudhandledare etc).

### 1.4 Vetenskapliga uppdrag

Opponent, sakkunnig, föredrag etc vid konferenser, referee, ledamot i forskningsråd etc  
Sökande från andra miljöer än universitet och högskolor bör med referenspersoner och handlingar (konsultrapporter etc) på motsvarande sätt lämna en redogörelse som kan ge underlag för bedömning av den vetenskapliga meriteringen.

### 1.5 Utmärkelser

## 2 Pedagogiska meriter

### 2.1 Pedagogiska studier och utvecklingsprojekt

Deltagande i kurser och studieresor med pedagogiskt syfte och genomförda pedagogiska projekt.

### 2.2 Pedagogisk skicklighet

Här avses undervisning på alla nivåer således även som forskarhandledare. I fråga om undervisning bör inte endast omfattning utan även kvalitet dokumenteras t.ex. genom intyg, pedagogiska pris eller kursvärderingar.

Sökande från andra miljöer än universitet och högskolor bör med handlingar och referenspersoner redogöra för anföranden, föredragningar etc som på motsvarande sätt kan ge underlag för bedömning av den pedagogiska skickligheten.

- Omfattning och nivå hos undervisning
- Planering av undervisning
- Framställning av utbildnings- och examinationsmaterial

Se vidare Pedagogisk portfölj i Bil3:3

## 3 Övrigt

### 3.1 Ledarförmåga

Ledarförmågan kan ha visats inom högskolan, företag eller samhället i övrigt.

Omfattningen av ledarskapet bör verifieras. Det bör även finnas en värdering av hur ledarskapet har utövats och detta kan vanligen bäst ske genom referenspersoner.

### 3.2 Samarbetsförmåga

Chalmers lägger stor vikt vid förmåga att samarbeta, varför det är betydelsefullt att verifiera denna. Här ingår förmåga att samarbeta med t.ex. kolleger och överordnade. En lärare kan även ha visat sådan kompetens i samverkan med näringslivet.

Även i fråga om samarbetsförmåga är verifiering genom referenspersoner viktig.

### 3.3 Förmåga att informera om verksamheten

Här ingår den så kallade tredje uppgiften, dvs att informera om verksamheten, samt om hur sådana kunskaper och erfarenheter som har vunnits i verksamheten skall kunna tillämpas. Detta kan bland annat ha skett genom populärvetenskapligt författande, folkbildningsinsatser och föreläsningar, radio- och TV-program med populärvetenskapligt innehåll.

### 3.4 Industriell (motsvarande) erfarenhet

I "Arbetsordning för undervisande och forskande personal" (AO) anges: "Erfarenhet från högskola, industriell eller annan för anställningen relevant verksamhet är meriterande för samtliga anställningar."

## Verifiering genom dokumentation och referenspersoner

Meriterna skall dokumenteras genom publikationer, betyg och intyg från arbetsgivare eller andra, inbjudningar, utmärkelser etc. Att ange referenspersoner är för vissa meriter en lämplig verifieringsmetod.

Viktigt är också egna kommentarer till verksamheten för att framhålla självständighet och de faktorer som enligt nedanstående tabell 1 bedöms vid meritvärderingen.

## Meritvärdering

Den slutliga bedömningen görs som en helhetsbedömning av alla kvalifikationer av betydelse för den aktuella befattningen.

Då de olika meriterna redovisas bör det dock ske med hänsyn till att de först bedöms enligt följande tabell 1. Bedömningen av t.ex. "Reflekterande attityd" kan således påverkas av hur den har verifierats i fråga om både forskning och undervisning. Det är således lämpligt att ge den egna synen på redovisad verksamhet i relation till mål, förutsättningar och resultat.

Ett internationellt perspektiv är alltid viktigt vid meritvärderingen, särskilt då det gäller professurer. Det innebär dels att internationella kontakter värderas högt, dels att meriterna jämförs med vad som presteras internationellt.

Tabell 1 Meritvärdering

<b>Omfattning och kvalitet</b>	Efter det att tillräcklig variation och omfattning av verksamheten visats är det främst kvaliteten som skall bedömas. Relevans, kreativitet och reflekterande attityd kan ses som ett uttryck för kvaliteten, men bedöms dessutom separat på grund av dess stora betydelse.
<b>Relevans</b>	Kompetensen bedöms i relation till Chalmers behov,

	särskilt med hänsyn till hur detta uttryckts i annonsen
<b>Kreativitet</b>	Originalitet samt vilja och förmåga till förnyelse.
<b>Reflekterande attityd</b>	Att ifrågasätta och ompröva förutsättningar, värderingar, metoder och resultat. Att ha perspektiv på verksamheten och sätta in i den i ett större sammanhang.
<b>Social kompetens</b>	Kan ses som ett sammanfattande begrepp som bl.a. omfattar ledarförmåga (merit 3.1), samarbetsförmåga (merit 3.2) och kommunikationsförmåga. Den sociala kompetensen visas även vid handledning av forskarstuderande och i elevkontakter.
<b>Utvecklingspotential</b>	Förväntad god utvecklingspotential är en merit. Om t.ex. publikationstakten sjunkit på senare tid beroende på handledning av ökat antal forskarstuderande bör detta påpekas i ansökan. Planer på framtida verksamhet ger också indikation om utvecklingspotential.

Uppdaterad senast: 31 januari 2003

F 2 99-03-08.

Ansvarig för detta dokument är Gerd Åsberg, e-post [gerd.asberg@adm.chalmers.se](mailto:gerd.asberg@adm.chalmers.se)

# Pedagogisk portfölj, Chalmers (2002-11-25)

Källa: <http://www.chalmers.se/HyperText/Kompetens/Anvisningar/pedagogiskportfolj.html>

I Chalmers arbetsordning för undervisande och forskande personal beskrivs högskolans tjänstestruktur, befodringsgångar, bedömningsgrunder och granskningsförfaranden. Vid befodran och rekrytering skall meriter redovisas i tre avseenden: vetenskapliga, pedagogiska och andra. Föreliggande råd bör användas för redovisning av pedagogiska meriter medan vetenskapliga och övriga meriter redovisas i separata portföljer. De olika portföljerna är delvis överlappande, men en viss merit behöver endast redovisas i en portfölj.

## Syfte med pedagogisk portfölj

Syftet med en pedagogisk portfölj är i första hand att synliggöra pedagogiska meriter på ett överskådligt sätt så att de kan få den vikt de skall ha vid befodran och rekrytering. De sakkunniga kan därigenom också värdera meriterna på ett, för de sökande, likartat sätt. Portföljen kan även utnyttjas vid utvecklingsamtal och löneförhandlingar.

Nedanstående rubriker ger en bild av vad som kan räknas till pedagogiska meriter och bör användas som underlag för systematisk redovisning av dessa. Bedömningen sker genom en samlad värdering av de meriter som redovisas.

### 1. Undervisning inom grund- och forskarutbildning

Dokumentera de kurser inom grund-, forskar- och vidareutbildning som Du medverkat i. Vid mera omfattande erfarenhet kan dokumentationen begränsas, till de senaste 5 åren.

Ange för de olika kurserna:

- Högskola, kursbeteckning, deltagarantal samt nivå.
- Omfattning och art av undervisning t ex, föreläsningar, övningsundervisning, laborationer, projektorganiserad undervisning, handledning och tillämpade examinationsformer. (Variation i nämnda avseenden är meriterande.) Se vidare punkt 4.)
- Självständigt ansvar för ledning, planering, utveckling eller samordning av kurser/utbildningar.
- Omfattning av egen forskarhandledning. Ange namn och årtal för licentiat- och doktorsexamina samt den egna insatsen.

### 2. Pedagogiska studier och utvecklingsprojekt

Här redovisar Du olika kurser Du tagit fram som utvecklat Din pedagogiska kompetens (kursens benämning, arrangör eller kursgivare, tidpunkt och omfattning).

Under denna punkt kan Du vidare redovisa utvecklingen av nya kurser eller förnyelsearbete i undervisningen. Kurs, nivå och anslagsgivare skall anges jämte motivet för förnyelsearbetet och dess omfattning. Utfall från kursutvärderingar som påverkat kursutvecklingen anges också. Här kan Du också peka på deltagande eller medverkan i ämnespedagogiska konferenser och studieresor med pedagogiskt syfte.

### 3. Pedagogisk verksamhet utanför högskolan

Ange här pedagogisk erfarenhet utanför högskolan t.ex. fortbildning, anföranden vid konferenser etc. Det pedagogiska värdet måste framgå av ansökan.

Särskilt personer som verkat i andra miljöer än universitet och högskolor har ofta erfarenhet av t.ex. projektledning, personalutbildning och liknande, vilket kan ha väsentligt pedagogiskt meritvärde.

Information till samhället om forskning och undervisning (den s k tredje uppgiften) redovisas också lämpligen här.

#### **4. Värdering av undervisningsinsatser ur studerandeperspektiv**

Redovisa exempel på hur de studerande uppfattat Dina insatser. Det kan t.ex. ske genom resultat av kvalitetsuppföljningar, aktuella kursenkäter/kursvärderingar, eventuella pedagogiska utmärkelser inklusive motiveringar och eventuellt också genom intyg från studerande. Utlåtanden från studierektor, prefekt etc. kan även vara utformade så att de innebär en värdering ur studerandeperspektiv.

#### **5. Beskrivning av och reflektion över den egna pedagogiska verksamheten**

Genom att ifrågasätta och ompröva förutsättningar, värderingar, metoder och resultat visar man en reflekterande attityd till den egna pedagogiska verksamheten. Väsentligt är i vilken grad kursmålen har uppnåtts och hur detta påverkat den kommande verksamheten. Här visas två exempel på tänkbar utformning. Observera att den pedagogiska verksamheten omfattar både undervisning och handledning inom såväl grund- som forskarutbildning.

*Exempel 1.* En sammanfattning av huvuddragen i Din utveckling som undervisare. Är Du annorlunda som lärare idag jämfört med tidigare? Tillämpar Du andra undervisningsformer? Har Din syn på undervisning förändrats? Har Du ändrat Din syn på vad som är viktigt i undervisning och vad de studerande behöver?

*Exempel 2.* En mer ingående beskrivning av hur Du arbetat med ett begränsat moment inom utbildningen. Detta kan avse att planera och genomföra en kurs, laboration, examination eller annat. Redovisa också vilka mål Du haft och bakgrunden till dessa. Hur skall de aktiviteter Du planerat för de studerande befämja måluppfyllelsen? Har utformningen påverkats av kursvärderingar eller andra faktorer? Bedöm resultatet och vad som var mer eller mindre lyckosamt.

#### **6. Läromedelsframställning**

Redovisa insatser vid framställning av läroböcker, kompendier och laborationshandledningar. Lyft gärna fram pedagogiskt intressanta illustrationer och modeller Du utvecklat - t.ex. i form av animationer och simuleringar i digitalt format - och som kommit till användning i undervisning och populärvetenskaplig produktion.

Form, nivå och betydelse för undervisningen samt graden av den egna insatsen i samband med framställningen bör anges. Bifoga om möjligt representativt material.

#### **7. Administration och ledning av utbildning**

Planering och utveckling av den egna undervisningen redovisas lämpligen under punkt 1. Här redovisas övrigt administrativt arbete inom utbildning, exempelvis som studierektor, utbildningsledare eller studievägledare. Även styrelse- eller annat kommittéarbete med anknytning till utbildningsfrågor är meriterande (arbetsuppgifter, tidpunkt samt omfattning specificeras).

#### **8. Aktuell ämneskunskap**

Breda, gedigna och aktuella ämneskunskaper inom tjänsten ämnesområde måste visas. Om sådana kunskaper dokumenterats i den vetenskapliga portföljen behöver ingen redovisning ske här.

#### **9. Övriga pedagogiska meriter**

Här kan redovisas exempelvis internationell pedagogisk samverkan och kontakter/samarbete med de studerandes organisationer.

#### **Verifiering genom dokumentation och referenspersoner**

Meriterna bör så långt möjligt dokumenteras genom publikationer, betyg/omdömen eller intyg från arbetsgivarrepresentanter, kolleger eller andra bedömare med inblick i verksamheten.

För meriter som inte kan styrkas med intyg eller utlåtanden anges referenspersoner (med postadress samt e-adress eller telefonnummer).

Uppdaterad senast: 31 januari 2003

## UPPSALA UNIVERSITET

Uppsala universitets fakulteter är indelade i tre vetenskapsområden; humanistiskt-samhällsvetenskapligt, medicinskt-farmaceutiskt, samt tekniskt-naturvetenskapligt område. Dessa leds av områdesnämnder, med var sin vicerektor som ordförande. Dessutom finns utbildningsvetenskapliga fakulteten och IT-fakulteten.

### Humanistisk samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet

- Teologiska fakulteten
- Juridiska fakulteten
- Historisk-filosofiska fakulteten
- Språkvetenskapliga fakulteten
- Samhällsvetenskapliga fakulteten

### Utbildningsvetenskapliga fakulteten

### Medicinska och farmaceutiska vetenskapsområdet

- Medicinska fakulteten
- Farmaceutiska fakulteten

### Teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

- Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

## Uppsala universitets anställningsordning

Anställningsordningen har reviderats och utformats som en lokal föreskrift vid Uppsala universitet.

Uppsala universitets anställningsordning träder i kraft den 1 januari 2003 och den tidigare anställningsordningen upphör därmed att gälla

I anställningsordningen är lag- och förordningstext angiven med kursiv stil.

Nedan redovisas delar av anställningsordningen som bedömts som relevant för denna studie

### Förkortningar

AF Anställningsförordningen (1994:373) HL Högskolelagen (1992:1434)

AO Anställningsordningen JämL Jämställdhetslagen (1991:433)

FL Förvaltningslagen (1986:223) LAS Lagen (1982:80) om anställningsskydd

HF Högskoleförordningen (1993:100)

## Behörighet att anställas som professor enligt Anställningsförordningen

15 §

För behörighet att anställas som professor, universitetslektor och universitetsadjunkt gäller att den sökande har visat den undervisningsförmåga som krävs för anställningen i fråga och dessutom, om det inte föreligger särskilda skäl, har genomgått för verksamhet inom universitetet relevant pedagogisk utbildning. Prövningen av pedagogisk skicklighet skall avse såväl planering,



genomförande och utvärdering av undervisning som handledning och examination. Den pedagogiska skickligheten skall vara väl dokumenterad så att även kvaliteten kan bedömas.

## Behörighet att anställas som professor enligt högskolelag och högskoleförordning

*3 kap 2 § 1-3 st HL: Anställning som professor är den främsta anställningen som lärare.*

*I en professors arbetsuppgifter skall det normalt ingå både utbildning och forskning.*

*Bara den som har visat vetenskaplig och pedagogisk skicklighet får anställas som professor. Regeringen får utfärda närmare föreskrifter om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som skall gälla vid anställning av professorer. (SFS 1997:797)*

*4 kap 5 § HF: Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet.*

*Lika stor omsorg skall ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av den vetenskapliga skickligheten. (SFS 1998:1003)*

Tekn/nat fakultetet vid UU rekommenderar att följande tas upp angående pedagogisk skicklighet i ansökningars:

### Redovisning av pedagogiska meriter

Redovisningen av de pedagogiska meriterna ska klargöra inte bara *vad* den sökande gjort utan även *hur* detta gjorts, *varför* man gjort just så och vad det fått för *resultat*. Därvid ska redovisas den pedagogiska grundsyn den sökande själv utgår ifrån och på vilket sätt denna har kommit till uttryck i den egna verksamheten. Likaså ska inte bara förtecknas vilka pedagogiska utbildningar den sökande deltagit i utan också vad man lärt sig genom dessa och hur lärdomarna tillämpats i undervisningen.

En pedagogisk meritportfölj ska innehålla dokument som kan hänföras till följande områden:

### Dokumenterade meriter

Förteckning över pedagogiska arbeten

Undervisningsverksamhet och undervisningsplanering

- undervisningens omfattning, variation och nivå
- kursansvar: omfattning och nivå
- erfarenhet av olika undervisnings- och examinationsformer
- val och framställning av undervisnings- och examinationsmaterial
- kursutveckling
- medverkan i utbildningsplanering och utveckling av undervisningsformerna
- erfarenhet av populärvetenskaplig verksamhet och forskningsinformation

Erfarenhet som handledare

- handledningens art, nivå och omfattning
- grad av ansvar i handledningen
- uppläggning av handledningen
- medverkan i utvecklings- och planeringsarbete i forskarutbildning

#### Pedagogiska studier och pedagogiskt utvecklingsarbete

- mentorskap
  - deltagande i pedagogiska kurser och seminarier
  - genomförda pedagogiska projekt
  - hur kursutvärderingar utnyttjats och resulterat i förändringar
  - studieresor med pedagogiskt syfte
  - deltagande/medverkan i pedagogiska konferenser
  - publicering i pedagogiska tidskrifter
- Utmärkelser och värdering av undervisningsinsatser
- pedagogiska pris inklusive motivering
  - utvärderingsresultat för en längre tid från studerande
  - utlåtande från prefekt, studierektor eller kollegor

#### Övriga pedagogiska meriter

##### **Pedagogiskt synsätt**

*Pedagogisk egenreflektion, grundsyn konsekvenser resultat. (1 - 2 sidor)*

*Denna redovisning ska innefatta följande punkter:*

- *beskrivning av den egna synen på kunskap, inläring, undervisning och ledning och hur den har utvecklats och tillämpats*
- *reflektion över den egna verksamheten i relation till de mål och förutsättningar som funnits i arbetsmiljön*
- *framtidsplaner*

Sökandes kommentarer kring den genomförda pedagogiska verksamheten mot bakgrund av de inlämnade dokumenten

## UTLYSNINGSTEXT

### ÖREBRO UNIVERSITET

#### **Professor i naturvetenskapernas didaktik, Institutionen för naturvetenskap, 2004-01-23**

##### **Ämnesområde**

Ämnesområdet för anställningen är någon av de naturvetenskapliga basdisciplinerna (fysik, kemi, biologi) eller miljövetenskap

##### **Arbetsuppgifter**

Anställningen inriktas mot didaktik.

Professorns huvuduppgifter är att delta i vidareutvecklingen av lärarutbildningens forskningsbas liksom andra utbildningsåtgärder innefattande didaktisk forskning, forskning om lärares och pedagogers uppdrag och arbete samt forskning om lärarutbildningen och utbildningsformer inom naturvetenskapliga sektorn. Professorn förväntas samarbeta med andra ämnen vid universitetet och stärka den didaktiska forskningen.

I anställningen ingår undervisning inom såväl grund- som forskarutbildningen samt handledning och egen forskning, däribland initiering av forskningsprojekt med anknytning till utbildningsfrågor i naturvetenskapliga ämnen. Innehavaren av anställningen skall även med egen forskning medverka i mångvetenskapliga forskningsprogram vid institutionen, förutom medverkan inom utbildningssektorn.

Lärarutbildningens och annan utbildnings samverkan med det omgivande samhället är prioriterat liksom utvecklingen av institutionens och ämnesområdets forskning och utbildning, speciellt förstärkning av mångvetenskapliga forskningsmiljöer och ämnesöverskridande forskning och utbildningsprogram med relevans för lärarutbildningen.

##### **Behörighet**

Behörig att anställas som professor är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet inom, i första hand, ett naturvetenskapligt område och i andra hand ett pedagogiskt område.

##### **Bedömningsgrunder**

Vid anställning av professor fästs lika stor vikt vid vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Här bör särskilt noteras att det för anställningens inriktning är, i första hand, särskilt meriterande med en vetenskaplig förtrogenhet med naturvetenskaplig forskning i ett mångvetenskapligt perspektiv liksom med pedagogisk och didaktisk forskning, utveckling och tillämpning och i andra hand särskilt meriterande med en vetenskaplig skicklighet inom ett pedagogiskt område och erfarenhet och skicklighet genom tillämpningar inom ett brett naturvetenskapligt fält.

Dokumenterad förmåga att leda forsknings- och utvecklingsverksamhet, dokumenterad erfarenhet från medverkan i forskarutbildning, inklusive handledning av doktorander, liksom god samarbetsförmåga och förmåga till samverkan med det omgivande samhället (nationellt och internationellt) är ett krav.

Då det är mest män som innehar anställningar som professor vid Örebro universitet, ges kvinnliga sökande företräde vid i huvudsak lika meriter.

##### **Övrigt**

Närmare upplysningar lämnas av studierektor Lennart Sundqvist, 019-303303, [lennart.sundqvist@nat.oru.se](mailto:lennart.sundqvist@nat.oru.se)

Fackliga företrädare är Fredrik Wallinder (SACO), Lars Holmberg (SEKO), Anna-Lena Otterling (TCO). Samtliga nås via växel 019-303000.

Ansökan (märkt med refnr CFP 222-2003) styrkt meritförteckning, kopior av betyg/intyg, skriftlig redogörelse/dokumentation för vetenskaplig och pedagogisk skicklighet samt de vetenskapliga skrifter som åberopas (högst tio arbeten) ska vara inkommen (alla ansökningshandlingar i 4 ex) till Registrator, Örebro universitet, 701 82 Örebro senast den 23 januari 2004