Dnr STYR 2017/22

Riktlinjer för anställning som, och befordran till, professor vid LTH

VETENSKAPLIG GRUND | LTH | LUNDS UNIVERSITET | 2017-08-18

INNEHÅLL:

INLEDNING 3
Behörighetskrav 3
Bedömningsgrunder 3
Kriterier 3
Personlig lämplighet 3
Potential 3

BEDÖMNINGSGRUNDER, KRITERIER OCH TYDLIGGÖRANDE EXEMPEL 4
Bedömningsgrund 1 4
Kriterier 4
Tydliggörande exempel 4
Bedömningsgrund 2 5
Kriterier 5
Tydliggörande exempel 5
Bedömningsgrund 3 6
Kriterier 6
Tydliggörande exempel 6
Bedömningsgrund 4 6
Kriterier 6
Tydliggörande exempel 6
Bedömningsgrund 5 6
Kriterier 7
Tydliggörande exempel 7

ANSTÄLLNING SOM ADJUNGERAD PROFESSOR 7
Behörighet och bedömning 7
Kompletterande exempel för bedömning av adjungerade professorer 7

ANSTÄLLNING SOM GÄSTPROFESSOR 8
Behörighet och bedömning 8

LTH
LUNDS TEKNISKA HÖGSKOLA

Box 118
221 00 Lund
Tel 046-222 72 00

Inledning

Anställning av lärare vid högskolor och universitet regleras i Högskoleförordningen (SFS 2010:1064). Behörig att anställas som professor enligt HF 4 kap 3§ är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas. Lunds universitet har i sin anställningsordning (STYR 2014/676) beslutat om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som ska gälla för anställning som professor, befordran till professor samt anställning som adjungerad professor och gästprofessor. Lunds Tekniska Högskola (LTH) anger i beslut om Riktlinjer för befordran till professor (STYR 2016/141) de kriterier som ska vara uppfyllda vid befordran till professor vid LTH.

I detta dokument, Riktlinjer för anställning som, och befordran till professor vid Lunds Tekniska Högskola, anges hur de behörighetskrav och bedömningsgrunder som finns angivna i Lunds universitets anställningsordning samt LTH:s beslut om Riktlinjer för befordran till professor ska tolkas och tillämpas vid LTH. De kriterier som ska vara uppfyllda finns angivna tillsammans med tydliggörande exempel för tolkning av de olika kriterierna. Vissa av kriterierna anger olika höjd för rekrytering respektive befordran.

BEHÖRIGHETSKRAV

Enligt Lunds universitets anställningsordning ska följande behörighetskrav gälla för anställning som professor:

- visad vetenskaplig/konstnärlig skicklighet
- visad pedagogisk skicklighet samt
- genomgången högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt inhämtat motsvarande kunskap om minst fem veckor, om det inte föreligger särskilda skäl.

Enligt Lunds universitets Anställningsordning ska genomgången högskolepedagogisk utbildning relatera till SUHF:s nationella mål.

BEDÖMNINGSGRUNDER

Enligt Lunds universitets anställningsordning ska följande bedömningsgrunder vara uppfyllda för anställning som professor. Bedömningsgrunderna specificerar vad som ska beaktas och vilken nivå som ska uppnås, för att behörighetskraven ska anses uppfyllda.

1. Mycket god nationell och internationell nivå som forskare eller som konstnärlig utövare/forskare, där kravet på internationell meritering ska bedömas med hänsyn till ämnesinriktningens karaktär och tradition.

2. Mycket god pedagogisk förmåga, vilket innebär mycket god förmåga att bedriva, utveckla och leda undervisning och annan pedagogisk verksamhet på olika nivåer och med varierande undervisningsmetoder.

3. God förmåga att handleda doktorander till doktorsexamen och/eller studerande vid konstnärlig utbildning till konstnärlig självständighet.

4. God förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om sin verksamhet

5. God förmåga att i övrigt leda och utveckla verksamhet

Innebörden mycket god förmåga ska förstås utifrån tradition och förutsättningar inom det aktuella ämnet. Med hänsyn till anställningens inriktning och innehåll kan en person som bedöms ha utomordentlig pedagogisk förmåga och god vetenskaplig/konstnärlig förmåga eller det omvända, ha utomordentlig vetenskaplig/konstnärlig förmåga och god pedagogisk förmåga, anställas som professor.

KRITERIER

Genom dessa riktlinjer har LTH beslutat hur bedömningsgrunderna ska förstås och tillämpas inom fakulteten. Samtliga kriterier för respektive bedömningsgrund ska vara uppfyllda för att bedömningsgrunden ska anses uppnådd. Tydliggörande exempel för de olika kriterierna har angetts. Vissa av kriterierna anger olika höjd för rekrytering respektive befordran.

PERSONLIG LÄMPLIGHET

Sökande ska vid både rekrytering och befordran ha personlig lämplighet för anställningen. Vid rekrytering ska de personliga egenskaper som ska beaktas anges i kravprofilen, t.ex. samarbetsförmåga, självgående, strukturerad, initiativtagande m.m. Vid befordran inkluderas bedömning av personlig lämplighet i det strategiska övervägandet från prefekt.

POTENTIAL

Sökande ska kunna uppvisa potential inför framtiden genom att beskriva på vilket sätt hen kan bidra till verksamhetens utveckling.

Bedömningsgrunder, kriterier och tydliggörande exempel

Nedan anges den tolkning LTH har beslutat ska gälla för att bedömningsgrunden enligt Lunds universitets anställningsordning ska anses vara uppfylld.

BEDÖMNINGSGRUND 1

Mycket god nationell och internationell nivå som forskare eller som konstnärlig utövare/forskare, där kravet på internationell meritering ska bedömas med hänsyn till ämnesinriktningens karaktär och tradition.

Kriterier

A. Sökande är en nationellt ledande och inter nationellt erkänd forskare. Vid befordran ska sökande visat god förmåga att framgångsrikt söka extern finansiering.

B. Sökandes vetenskapliga publikationer är av hög kvalitet och av betydande omfattning.

C. Sökande är vetenskapligt självständig.

D. Sökande bedriver dokumenterad aktuell forsknings-verksamhet av hög kvalitet.

E. Vid befordran gäller att sökande är antagen som docent.

Tydliggörande exempel

A. Sökandes nationella och internationella ställning som forskare bedöms utifrån forskarens erkännande i forskarsamhället. Mycket hög grad av erkännande styrks exempelvis av publikationer i ansedda vetenskapliga tidskrifter av hög kvalitet, inbjudningar som författare till översiktsartiklar eller som föreläsare vid mera betydande internationella konferenser och/eller deltagande i vetenskapliga kommittéer på konferenser. Mycket hög grad av erkännande kan också styrkas av peer review-uppdrag i ansedda tidskrifter eller betydande konferenser, medlemskap i redaktionskommittéer, opponentuppdrag, vetenskapliga utmärkelser samt förmåga att erhålla förnyade forskningsanslag från etablerade forskningsfinansiärer i konkurrens, där den sökande är huvudman.

B. Att sökandes publikationer håller en hög kvalitativ och kvantitativ nivå bedöms t.ex. utifrån arbeten som publicerats i etablerade internationella vetenskapliga tidskrifter och/eller vid mera betydande konferenser med peer review-förfarande, publicerade böcker och bokkapitel samt godkända patent. I vilken omfattning arbetena är citerade av andra forskare tas i beaktande. Position i författarlista är betydelsefull för att styrka att den sökande haft avgörande betydelse för arbetets tillkomst. För anställning som professor krävs minst dubbel omfattning av den vetenskapliga produktionen jämfört med vad som krävs för en docentur.

C. Sökandens vetenskapliga självständighet bedöms utifrån visad förmåga att långsiktigt leda och utveckla ett internationellt erkänt forskningsområde. Detta kan exempelvis visas genom att sökande är huvudman för ett aktuellt forskningsanslag motsvarande statligt forskningsråd, vilket erhållits i nationell eller internationell konkurrens eller har en framträdande ledarroll i större nationella eller internationella forskningsprogram. Ett annat exempel på visad vetenskaplig självständighet är att den sökande över tid har byggt upp en forskargrupp kring ett tydligt forskningsområde.

D. Aktuell forskningsverksamhet styrks av aktuella forskningsprojekt med utvecklingspotential och pågående forskningsanslag.

E. För anställda med docentur från annat land görs en individuell bedömning.

BEDÖMNINGSGRUND 2

Mycket god pedagogisk skicklighet, vilket innebär mycket god förmåga att bedriva, utveckla och leda undervisning och annan pedagogisk verksamhet på olika nivåer och med varierande undervisningsmetoder.

Kriterier

A. Sökande har högskolepedagogisk utbildning, vid rekrytering minst fem veckor och vid befordran minst tio veckor.

B. Sökande har relevanta ämneskunskaper och förmåga att omsätta dessa i den pedagogiska praktiken.

A. Sökande visar mycket god pedagogisk förmåga och har omfattande undervisningserfarenhet.
B. Sökande visar pedagogisk lednings- och organisationsförmåga.

C. Sökande visar god förmåga till pedagogisk förnyelse och utveckling.

D. Sökande visar ett reflekterande förhållningssätt till undervisning och lärande.

Att visa pedagogisk skicklighet innebär att på bästa sätt fullgöra det som är lärarens pedagogiska uppgift. En genomtänkt pedagogisk grundsyn med tydliga mål utgör en nyckelkomponent vid bedömning av pedagogisk skicklighet. Ett viktigt underlag är den sökandes egen pedagogiska reflektion dvs. en kritiskt reflekterande analys av sin egen undervisningspraktik. Här synliggörs förmåga att vid planering, genomförande och utvärdering av undervisning sätta studenternas lärande i fokus och därmed stimulera deras arbete och förmåga att se ämnet i ett vidare perspektiv. Lärarens förmåga till ömsesidig kommunikation med studenterna, helhetssyn och vilja till förnyelse är också av stor betydelse. En utveckling av den pedagogiska skickligheten över tid ska synas och lärarens förmåga att medvetet och systematiskt utveckla sin egen pedagogiska kompetens såväl som verksamhetens ska framkomma.

Om sökande har erhållit kompetensgraden ETP[1] (Excellent Teaching Practitioner), anses kriterierna för denna bedömningsgrund vara uppfyllda.

Tydliggörande exempel

A. Vid rekrytering är kravet minst fem veckors högskolepedagogisk utbildning (relaterad till SUHF:s nationella mål), om inte särskilda skäl föreligger eller om motsvarande kunskaper inhämtats på annat sätt. Om särskilda skäl finns, t.ex. när den sökande i sin tidigare anställning inte haft förutsättningar att inhämta sådana kunskaper, kan anställning ändå ske. Den anställde ska då genomgå högskolepedagogisk utbildning under de två första åren av anställningen. Motsvarande kunskaper kan ha förvärvats på annat sätt. I dessa fall ska en motsvarandebedömning göras.

B. Relevanta ämneskunskaper innebär breda, gedigna och aktuella kunskaper inom det aktuella undervisningsämnet och strategier för att stödja de studerandes arbete med att bemästra ämnet på vägen mot en alltmer komplex och användbar kunskap.

C. Den pedagogiska förmågan och erfarenheten bedöms utifrån den sökandes egen praktik och erfarenhet från olika undervisningssituationer, undervisningsnivåer, undervisnings- och examinationsformer samt sin förmåga att reflektera kring detta. Den sökande utgår i sin pedagogiska praktik från studenternas lärande, och använder sina kunskaper om undervisning och lärande för att utvecklas pedagogiskt och fungera väl i sitt pedagogiska arbete i relation till studenterna. Vidare har den sökandes förmåga att strukturera och organisera kunskapsmassa, samt att förmedla engagemang och intresse för ämnets betydelse.

D. Pedagogiskt ledarskap kan vara formellt, t.ex. i form av uppdrag som studierektor eller utbildningsledare, eller informellt. Avgörande för dess betydelse för den pedagogiska skickligheten är i vilken mån ledarskapet leder till avtryck i den pedagogiska utvecklingen för individer såväl som för hela eller delar av organisationen. Pedagogiskt ledarskap innefattar att främja en pedagogisk diskussion och systematisk kvalitetsutveckling samt arbete utifrån övergripande mål och ramar.

E. Den sökande visar i sin pedagogiska praktik över tid, medveten och systematisk utveckling av sitt sätt att stödja studenternas lärande. Den sökande deltar i kollegialt erfarenhetsutbyte kring sin pedagogiska praktik och sina kunskaper om undervisning och lärande genom samarbete och interaktion med andra. Detta visas exempelvis genom förmedling av pedagogisk kunskap, forskning och metoder eller förmåga att utveckla utbildningsmaterial för att stimulera och förbättra lärande. Den sökande har trovärdiga idéer och konkreta planer för fortsatt utveckling av sitt pedagogiska arbete.

[1] LTH inbjuder sina lärare (ej doktorander) att ansöka om att få sina pedagogiska meriter bedömda och bli antagna till LTH:s Pedagogiska Akademi. Alla antagna lärare erhåller den pedagogiska kompetensgraden Excellent Teaching Practitioner (ETP).

F. Den sökande reflekterar kring sin pedagogiska praktik med hjälp av kunskaper om undervisning och lärande, som är relevanta för det egna ämnet. Den sökande reflekterar kring studenternas lärande i det egna ämnet. Den pedagogiska reflektionen ska visa på kompetens, mognad och ansvarstagande i den egna pedagogiska praktiken.

BEDÖMNINGSGRUND 3

God förmåga att handleda doktorander till doktorsexamen och/eller studerande vid konstnärlig utbildning till konstnärlig självständighet.

Kriterier

A. Sökande ska ha omfattande erfarenhet av handledning av doktorander. Vid befordran ska sökande ha varit huvudhandledare för minst två doktorander från antagning till disputation, varav minst en under de senaste fem åren, samt ha minst en aktiv doktorand.

B. Sökande visar ett reflekterande förhållningssätt till doktorandhandledning.

C. Sökande har dokumenterad forskarutbildningsverksamhet utöver doktorandhandledning.

Tydliggörande exempel

A. Vid bedömning av god förmåga till handledning ska hänsyn undantagsvis tas till om den sökande varit de-facto huvudhandledare. Med detta avses en registrerad biträdande handledare som agerat som huvudhandledare. Intyg om detta krävs. Om den sökande kommer från verksamhet utanför akademin kan annan erfarenhet beaktas, t.ex. mentorskap, handledning av nya medarbetare m.m.

B. Den sökande visar i sin reflektion ett medvetet och systematiskt synsätt på handledning av forskarstuderande till vetenskaplig självständighet. Den sökande reflekterar kring sin handledningspraktik med hjälp av kunskaper om handledning och lärande samt egna praktiska erfarenheter.

C. Verksamhet inom forskarutbildning utöver doktorandhandledning styrks av att den sökande har utvecklat och genomfört forskarutbildningskurser, organiserat nya forskarskolor och forskarutbildningsprogram, deltagit i seminarieverksamhet riktad mot forskarstuderande eller medverkat i examination inom forskarutbildningen, eller motsvarande om den sökande kommer från verksamhet utanför akademin.

BEDÖMNINGSGRUND 4

God förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om sin verksamhet

Kriterier

A. Sökande har aktivt deltagit i olika typer av samverkan mellan universitet, näringsliv och samhälle.

B. Sökande har aktivt spridit och skapat förståelse för forskning och utveckling.

Tydliggörande exempel

A. Information till och interaktion med aktörer utanför universitetsvärlden avser sådant som berör den sökandes ämnesområde. Sökande har tagit initiativ till och/eller varit delaktig i att göra forskningsresultat praktiskt användbara. Erfarenheter av innovationsprocesser och entreprenörskap, samt förmåga att fånga upp och bearbeta relevanta problem och frågeställningar i samhället beaktas. Interaktioner med näringslivet kan innebära att ha utvecklat ett strukturerat samarbete med företag, att ha erhållit patent och/eller utvecklat produkter/processer. Medverkan i olika typer av vetenskapliga samfund, intresseföreningar, branschorganisationer m.m. beaktas också.

B. Sökande har kommunicerat forskningsresultat exempelvis genom att medverka populärvetenskapliga sammanhang, offentliga föredrag eller debattartiklar med relevans för forskningsämnet. Sökande har deltagit i aktiviteter som ökar intresset för teknik och naturvetenskap på olika nivåer inom grund- och gymnasieskolan samt hos allmänheten.

BEDÖMNINGSGRUND 5

God förmåga att i övrigt leda och utveckla verksamhet

Definitioner:

Chefskap: Ett chefskap förutsätter en formell utnämning, budgetansvar och direkt arbetsledaransvar. I chefskapet ingår alltid ledarskap. Med akademiskt chefskap avses t.ex. uppdrag som prefekt/föreståndare.

Ledarskap: Här åsyftas en ledarroll som exempelvis innebär att samordna, kommunicera och driva frågor. En god ledare är lyhörd för verksamhetens behov och visar skicklighet i att anpassa ledarskapet till situationen och omgivningen.

Kriterier

A. Sökande visar god förmåga till ledarskap.

B. Vid befordran ska sökande ha genomgått ledarskapsutbildning.

Tydliggörande exempel

A. Ledarskap styrks av förmåga att planera och anpassa verksamheten efter givna regelverk och ekonomiska ramar, samt att visa engagemang i verksamhetens långsiktiga strategiska arbete. Att leda och utveckla forskargrupper är ytterligare ett sätt att uppvisa ledarskap. Akademiskt ledarskap kan visas genom akademiskt chefskap, men innefattar även att vara ledamot i nämnder och kommittéer inom fakultet och universitet, eller inneha uppdrag som företrädare för den egna organisationen i nationella och internationella organisationer samt arbetsgrupper. Administrativ utbildning inom t.ex. ekonomi och arbetsmiljö beaktas.

B. Genomgången ledarskapsutbildning kan vara kurser i ledarskap, projektledarutbildning eller liknande.

Anställning som adjungerad professor

Syftet med en adjungerad professor är att tillföra specialistkompetens som inte finns inom den reguljära verksamheten. Den sökande förväntas vara en ledande specialist som aktivt kan förstärka eller komplettera befintlig forsknings- och utbildningsverksamhet.

Enligt Högskoleförordningen ska en adjungerad professor anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En anställning som adjungerad professor kan förnyas, men den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst tolv år. För att en adjungering ska vara möjlig måste den sökande ha sin huvudsakliga verksamhet utanför akademin. Detta innebär att man kan adjungera en person upp till 50 % av en heltidsanställning.

BEHÖRIGHET OCH BEDÖMNING

I enlighet med Lunds universitets anställningsordning ska en adjungerad professor uppfylla behörighetskrav och bedömningsgrunder för att anställas som professor. Avsteg från behörighetskraven får emellertid göras om den sökande har en unik kompetens av särskild vikt för den aktuella verksamheten, eller för att stärka verksamhetens anknytning till det omgivande samhället. Annan skicklighet än pedagogisk och vetenskaplig ska kunna tillmätas särskild vikt vid bedömningen av sammanlagd skicklighet, t.ex. arbetslivsmeriter och specialistkunskaper. Kravet på pedagogisk skicklighet ska ses mot bakgrund av den verksamhet som den sökande kommer ifrån.

KOMPLETTERANDE EXEMPEL FÖR BEDÖMNING AV ADJUNGERADE PROFESSORER

Det är av vikt att alla meriter, även de som ligger utanför de traditionellt akademiska, redovisas på ett sätt som gör att de kan bedömas av rekryteringsnämnd och sakkunniga.

Vid bedömningen av skickligheten är det också viktigt att få tillgång till dokumentation som visar på den sökandes förmåga att kunna reflektera över sin verksamhet och på vilket sätt den eventuella adjungeringen kan bidra till ett starkare utbyte mellan högskolan och näringslivet/samhället. Det ska framgå hur den sökande har utvecklat sin kompetens inom det aktuella ämnesområdet över tid.

Utöver de bedömningsgrunder, kriterier och tydliggörande exempel som anges tidigare i detta dokument följer här exempel särskilt avsedda för adjungerade professorer:

Vetenskaplig skicklighet, se bedömningsgrund 1
Vetenskaplig skicklighet kan visas genom framgångar i forsknings- och utvecklingsprojekt där den sökande har haft en avgörande specialistroll. Erfarenheter från industriella sammanhang som kompletterar akademisk verksamhet och som lämnat dokumenterade bidrag till teknikens utveckling kan beaktas. Utöver traditionellt dokumenterad vetenskaplig produktion kan dokumentationen utgöras av rapporter, patent, internt utvecklade forsknings- och utvecklingsbidrag eller standarder, liksom olika typer av utvärderingar eller utredningar där den sökandes specialistkompetens varit en förutsättning.

Pedagogisk skicklighet, se bedömningsgrund 2
Pedagogisk skicklighet kan ha visats i akademisk miljö eller inom samhälle och näringsliv. Pedagogisk skicklighet kan visas genom olika typer av ledarskap, handledning/mentorskap, utbildning, kommunikation och kunskapsöverföring riktad mot olika intressenter och målgrupper i näringsliv, organisationer m.m.

För anställning som adjungerad professor krävs minst fem veckors högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande. Om särskilda skäl finns, t.ex. när den sökande i sin tidigare anställning inte haft förutsättningar att inhämta sådana kunskaper, kan anställning ändå ske. Den sökande ska då genomgå högskolepedagogisk utbildning under de två första åren av anställningen. Om tiden för anställningen uppgår till högst ett år eller om omfattningen inte överstiger 20 % behöver inte kravet om fem veckors högskolepedagogisk utbildning tillämpas. I dessa fall ska den anställde genomgå en anpassad högskolepedagogisk utbildning där utgångspunkten är de arbetsuppgifter anställningen innefattar.

Handledning av doktorander, se bedömningsgrund 3
Annan erfarenhet av handledning än handledning av doktorander kan vägas in som exempelvis mentorskap, handledning av nya medarbetare m.m.

Samverkan och information, se bedömningsgrund 4
Liksom vid rekrytering av professorer gäller att den sökande är aktiv nationellt och/eller internationellt, t.ex. genom deltagande i industriella eller andra bransch-/samhällsrelaterade nätverk.

Ledarskap, se bedömningsgrund 5
Den sökande förväntas ha en ledarroll inom företaget/organisationen.

Intyg som styrker den sökandes näringslivserfarenheter enligt ovanstående exempel ska bifogas ansökan.

Anställning som gästprofessor

Enligt Högskoleförordningen ska en gästprofessor anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En anställning som gästprofessor får förnyas, men den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst fem år. I normalfallet har en gästprofessor sin huvudsakliga anställning inom högskolevärlden.

BEHÖRIGHET OCH BEDÖMNING

En gästprofessor ska uppfylla behörighetskraven för anställning som professor. Personen ska vidare ha specifik kompetens av värde för den aktuella verksamheten.