



UPPSALA
UNIVERSITET

Vetenskapsområdet för medicin och farmaci

Meritportföljer

Regler och riktlinjer för sammanställning av meriter och för meritvärdering vid rekrytering av lärare.

Box 256
751 05 Uppsala
www.medfarm.uu.se



Enligt rektors beslut 2000-04-11 har lokala regler och riktlinjer för meritvärdering vid rekrytering av lärare (Dnr 1794/98) fastställts för Uppsala universitet. Eftersom verksamheten vid universitetet ser olika ut inom olika områden kan de universitetsgemensamma riktlinjerna inte göras alltför detaljerade och precisa. Föreliggande dokument är de riktlinjer som utgående från universitetets regler anpassats till att gälla meritvärdering vid rekrytering av lärare inom vetenskapsområdet för medicin och farmaci. Utöver dessa riktlinjer skall universitetets anställningsordning vid rekrytering av lärare beaktas. Beslut att fastställa bilagda riktlinjer har fattats av medicinska och farmaceutiska fakultetsnämnden den 8 juni 2001.

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
2	Utgångspunkter för meritvärdering vid rekrytering av lärare	2
3	Riktlinjer för sammanställning av meriter och meritvärdering	3
4	Vetenskaplig skicklighet – sammanställning och värdering	4
5	Pedagogisk skicklighet – sammanställning och värdering	4
6	Klinisk skicklighet – sammanställning och värdering	5
7	Övrig skicklighet – sammanställning och värdering	5
<i>Bilaga 1</i>	Institutionsledningens ansvar i samband med utveckling, dokumentation och bedömning av lärares pedagogiska skicklighet.....	6
<i>Bilaga 2</i>	Sammanställning av vetenskaplig portfölj	7
<i>Bilaga 3</i>	Värdering av vetenskapliga meriter.....	8
<i>Bilaga 4</i>	Sammanställning av pedagogisk portfölj	10
<i>Bilaga 5</i>	Sammanställning av klinisk portfölj.....	12
<i>Bilaga 6</i>	Dokumentation av ledningsportfölj	13

1. Inledning

Föreliggande regler och riktlinjer för meritvärdering vid rekrytering av lärare riktar sig till fakultetsnämnd med rekryteringsgrupper, sakkunniga och sökande av anställning som lärare vid vetenskapsområdet för medicin och farmaci, Uppsala universitet. Riktlinjerna är även avsedda att användas av forskare och lärare inom vetenskapsområdet i deras fortlöpande arbete med att sammanställa sina meriter.

Dokumentet syftar till att tydliggöra vilken kompetens och vilka meriter som värderas hos lärare som är verksamma inom de medicinska och farmaceutiska fakulteterna. I samband med rekrytering tjänar det som underlag för såväl de sökande som för de sakkunniga och rekryteringsgrupp (motsvarande). Utifrån riktlinjerna och anställningsprofilen kan den sökande på ett enkelt sätt presentera de meriter som bedöms viktiga och därvid följa värderingsinstrumentets uppbyggnad och prioriteringar. Rekryteringsgruppen kan värdera meriterna på motsvarande sätt.

Varje forskare ska uppmuntras att bygga upp och systematisera sina personliga meriter i enlighet med meritportföljens konstruktion. Efter hand som meritportföljens värderingar och prioriteringar får genomslag vid anställningar blir de också ett stöd för den enskildes kompetensutveckling. Planeringen för en framtida lärar-/forskarkarriär vid Uppsala universitet kan påbörjas redan under forskarutbildningen och då ges en

bättre målinriktning och systematik än idag. En väldokumenterad meritportfölj kan också bli ett utmärkt stöd för både chef och medarbetare i de regelbundna återkommande utvecklingssamtalen.

Målsättningen med att införa en pedagogisk meritportfölj för lärare är att öka meritvärdet av pedagogiskt arbete och därvid bidra till en förbättrad utbildningskvalitet. Institutionsledningen skall aktivt medverka till att lärarna bereds möjlighet att utveckla och dokumentera sin pedagogiska skicklighet samt vara behjälplig när institutionens lärare, inklusive doktorander, sammanställer sin pedagogiska meritportfölj. En närmare beskrivning av institutionsledningens ansvar i detta avseende återfinns i bilaga 1.

2. Utgångspunkter för meritvärdering vid rekrytering av lärare

Vid anställning av lärare skall de väljas som efter en helhetsbedömning av kompetens och skicklighet ur ett verksamhetsperspektiv bedöms ha de bästa förutsättningarna att genomföra och utveckla aktuella arbetsuppgifter och bidra till en positiv utveckling av verksamheten. Målet är att alla lärare skall ha både forskarutbildning och pedagogisk utbildning samt ha övrig god kompetens för sina olika arbetsuppgifter.

Inför en rekrytering skall fakultetsnämnden i en anställningsprofil redovisa behörighetskraven och bedömningsgrunderna för den enskilda anställningen samt hur de skall vägas mot varandra. Stor vikt och noggrannhet måste läggas vid utformningen av anställningsprofilen då den kommer att ligga till grund för såväl den sökandes sammanställning som bedömarnas sammanvägning av meriterna.

Följande aspekter på sökandes skicklighet ska vägas in i meritvärderingen vid anställning av lärare:

- Vetenskaplig skicklighet, i vissa fall annan yrkesskicklighet
- Pedagogisk skicklighet
- Klinisk skicklighet vid anställning förenad med klinisk befattning
- Övrig skicklighet

Aspekterna ovan bedöms var för sig varefter en sammanvägning sker utifrån de särskilda krav som gäller för anställningen i fråga i enlighet med vad som framgår av anställningsprofilen. I fråga om den pedagogiska meriteringen skall vad som anges i universitetets pedagogiska program beaktas.

Vetenskaplig och pedagogisk skicklighet utgör behörighetskrav, medan övrig skicklighet tillkommer som en tredje bedömningsgrund. Enligt universitetets anställningsordning gäller dessutom, som ett allmänt behörighetskrav för lärare, att ha den förmåga i övrigt som behövs för att fullgöra anställningen väl.

Klinisk skicklighet utgör behörighetskrav för befattningar som är förenade med klinisk tjänstgöring.

För vissa utbildningar behövs lärare med kvalificerad erfarenhet från yrkesområdet i fråga. När det gäller forskning och utvecklingsarbete är det också viktigt att högskolan tillförs kompetens och impulser utifrån. En ytterligare behörighetsgrund har därför

införts i högskoleförordningen för anställning som universitetslektor, nämligen annan yrkesskicklighet. Därmed menas skicklighet förvärvad genom yrkesverksamhet utanför högskolan. Yrkesverksamheten skall naturligtvis anknyta till det ämne inom vilket lärare skall arbeta vid högskolan.

3. Riktlinjer för sammanställning av meriter och meritvärdering

Det är den sökandes ansvar att sammanställa sina meriter på ett sätt som medger en saklig, kvalitativ bedömning. Ansökan skall alltid innehålla en meritförteckning - curriculum vitae - där återopade meriter kortfattat anges i kronologisk ordning.

Utförligare dokumentation av de återopade meriterna skall presenteras i separata meritsammanställningar för de olika typer av skicklighet som bildar underlag för bedömningen. Redovisningen skall vara så koncis som möjligt och vara relevant för den aktuella befattningen. Insatser inom forskarutbildning kan hänföras både till vetenskaplig och pedagogisk meritering. Vid ansökan skall sådana insatser redovisas endast på ett ställe, men det skall tydligt framgå att meriterna är både vetenskapliga och pedagogiska. Vetenskaplig, pedagogisk och övrig skicklighet skall alltid redovisas. Redovisning av klinisk skicklighet skall ske där sådan krävs för befattningen. Särskild redovisning av annan yrkesskicklighet skall ske när sådan krävs som ersättning för eller komplement till den vetenskapliga skickligheten.

Bedömningen av den pedagogiska och vetenskapliga skickligheten skall enligt högskoleförordningen ägnas lika stor omsorg (4 kap HF). Det ankommer i varje enskilt fall på fakultetsnämnd och rekryteringsgrupp att avgöra vilka krav detta ställer, liksom vad det innebär för val av sakkunniga. Det är särskilt viktigt att uppmärksamma bedömningen av den pedagogiska meriteringen då erfarenheter visar att otillräckliga underlag och oklara kriterier hittills medfört stora svårigheter i att bedöma den pedagogiska skickligheten. Universitetets anställningsordning pekar på möjligheten att utöver två sakkunniga som är "särskilt förtrogna med ämnesområdet" även "vid behov tillkalla specialsakkunniga för särskild bedömning av pedagogisk skicklighet och övriga bedömningsgrunder". Denna möjlighet bör alltid övervägas för att säkerställa att de sökande får den sakkunnigbedömning av sin pedagogiska skicklighet som de har rätt att förvänta sig.

Vid varje rekrytering skall fakultetsnämnden/motsv. besluta vilken vikt olika bedömningsgrunder skall tillmätas och vilken avvägning som skall göras mellan dem. De arbetsuppgifter som framgår av anställningsprofilen avgör vilka bedömningsgrunder som skall användas och hur de skall vägas mot varandra.

Rekryteringsgrupp och sakkunniga skall tydligt redovisa sina utgångspunkter och ange sina slutsatser av bedömningen i relation till de bedömningsgrunder som fakultetsnämnden fastställt. Exempelvis bör en sökande med stor pedagogisk skicklighet kunna bedömas vara mera lämpad än en sökande som är vetenskapligt mer meriterad men som bedöms ha mindre pedagogisk skicklighet.

De sökandes kompetens måste belysas på ett allsidigt sätt så att en rättvisande bedömning kan ske. För denna bedömning räcker det inte med ansökningshandlingar och meritförteckning. Även pedagogiska prov, t ex

provföreläsningar och ledning av seminarier, liksom intervjuer, bör användas så långt som möjligt.

4. Vetenskaplig skicklighet – sammanställning och värdering

Sammanställningen skall omfatta den sökandes vetenskapliga produktion, samverkan, forskarhandledning, insatser inom forskarutbildning och inomvetenskapssamhället i övrigt. Den sökande skall i en presentation av egenvetenskaplig verksamhet reflektera över denna och dess betydelse. Det är angeläget att underlag för bedömning av den sökandes egna insatser i de projekt som resulterat i sampublicationer redovisas. Omdömen som redovisats i ex nationella vetenskapliga utvärderingar samt förmåga att erhålla externa medel som utdelats efter kvalitetsgranskning bör dokumenteras.

För att kunna värdera produktivitet och kvalitet hos sökande till högre akademiska befattningar, används värderingsparametrar som mäter olika typer av skicklighet/kompetens. En skillnad skall göras avseende sådana kriterier som utgör kvantitativa mått från sådana som mäter kvaliteten i den genomförda forskningen. Bedömningen bör kunna indelas i tre delar: Självständighet, produktivitet och kvalitet. Det är även viktigt att lyfta fram parametrar som återspeglar kreativitet och visioner i forskarens arbete och värdera insatser som kan få betydelse för det framtida hälso- och sjukvårdsarbetet.

I *bilaga 2* ges en utförlig instruktion för sammanställning av den vetenskapliga meritportföljen och i *bilaga 3* synpunkter på bedömning av vetenskapligameriter.

5. Pedagogisk skicklighet – sammanställning och värdering

Sammanställningen skall omfatta pedagogisk utbildning, undervisning och administration inom undervisning, läromedelsframställning, utvecklingsarbete och kvalitetsbedömningar. Meritsammanställningen skall bygga på självvärdering och inte bara innehålla information av kvantitativ art – t ex omfattning av olika meriter – utan även sådant som möjliggör kvalitativa bedömningar av sökandes pedagogiska skicklighet. Den sökande skall i en värdering av den egna pedagogiska verksamheten reflektera inte enbart över vad han/hon gjort utan även varför och hur detta gjorts samt vad det resulterat i. Den sökande skall också redogöra för ämnets framtid ur ett undervisningsperspektiv och sin syn på centrala pedagogiska frågor

En svårighet vid bedömning av en sökandes pedagogiska meriter är att begreppet ”pedagogisk skicklighet” inte är helt klart. Det finns en risk att avgränsningen blir för snäv – t ex begränsad till att innebära endast undervisningsskicklighet. Det är väsentligt att vid en bedömning av sökandes pedagogiska skicklighet utgå från en vid definition. Breda, gedigna och aktuella kunskaper i det egna undervisningsämnet är en nödvändighet men inte tillräcklig förutsättning för pedagogisk skicklighet. Även kriterier som anges i bilaga 1 punkt 3 är av betydelse.

I *bilaga 4* ges en utförlig instruktion för sammanställning av den pedagogiskameritportföljen.

6. Klinisk skicklighet – sammanställning och värdering

Sammanställningen skall omfatta den sökandes kliniska kompetens och formella utbildning. Likaså skall klinisk administrativ kompetens, kliniskutvecklingsarbete och forskning samt utbildningsinsatser dokumenteras. Administration och ledning av klinisk verksamhet kan även redovisas underövrig skicklighet. Vid ansökan av tjänst skall dessa redovisas endast på ettställe, men det skall tydligt framgå vad som avses.

En god sjukvård och klinisk kompetens är en förutsättning för framgångsrik och högkvalitativ klinisk forskning. Den kliniska kompetensen är också en förutsättning för snabb omsättning av nya forskningsrön i klinisk praktik till nytta för patienten. Det är sålunda angeläget att klinisk kompetens systematiskt värderas vid tillsättning av högre akademiska befattningar med klinisk tjänstgöring.

I *bilaga 5* ges en utförlig instruktion för sammanställning av den kliniskameritportföljen.

7. Övrig skicklighet – sammanställning och värdering

Sammanställningen skall omfatta formell utbildning inom personaladministration, ledarskap och ekonomi. Vidare skall befattningar i ansvars- och ledarställning redovisas. Den egna förmågan till strategisk planering och entreprenörskap samt social ledarkompetens bör likaså värderas. Framgångsrik forskning och undervisning kan inte bedrivas utan ett välutvecklat ledarskap och ett antal administrativa stödfunktioner. I den institutionella miljön finns krav på kompetens och produktivt samspel mellan forskning, undervisning och administration samt vid de kliniska institutionerna även sjukvård. Det är viktigt att samtliga dessa kompetenser värderas i samband med tillsättning av befattningar som lärare. Vad gäller kriterierna för att bedöma ledarskap och administrativ kompetens utgörs dessa dels av ett antal data som är kvantifierbara och beskriver en persons formella kompetens och lämplighet som ledare, dels av data som utgör omdömen om en persons arbetsledaregenskaper och sociala kompetens.

I *bilaga 6* ges en utförlig instruktion för sammanställning av ledarskapsportföljen.

Bilaga 1.

Institutionsledningens ansvar i samband med utveckling, dokumentation och bedömning av lärares pedagogiska skicklighet.

I institutionsledningens ansvar ligger att

1. Informera lärare om behovet att sammanställa en pedagogisk meritportfölj. Redan under doktorandtiden bör information ges om vad en pedagogisk meritportfölj innebär, och om de möjligheter som finns inom universitetet att tillsammans med andra påbörja arbetet med att sammanställa sin egen.
2. Kontinuerligt hålla sig informerad om lärarens pedagogiska skicklighet och tillsammans med läraren planera hur den kan tillvaratas och utvecklas samt ge strukturella förutsättningar för att så kan ske. Detta kan t ex ske genom att ta del av kursvärderingar, närvara vid undervisning och i samband därmed, liksom i medarbetarsamtal, diskutera lärarens utbildnings- och undervisningsuppgifter. Av vikt är att läraren ges tillfälle att utveckla sin pedagogiska skicklighet, t. ex. genom att pröva olika undervisningsformer och delta i ämnesmässig och pedagogisk fortbildning.
3. På begäran lämna sådan skriftlig bedömning av lärarens pedagogiska skicklighet som kan medtas i den pedagogiska meritportföljen. Institutionsledningens skriftliga utlåtande skall innebära en kvalitativbedömning av lärarens pedagogiska skicklighet och kan beröra lärarens
 - undervisningsförmåga (vari inbegrips planering, genomförande, examination och utvärdering samt handledning)
 - förmåga att i undervisningen anknyta till aktuell forskning
 - förmåga att genom sitt förhållningssätt och val av undervisningsmetoder aktivera studenterna till egen inlärning och kritiskt tänkande
 - förmåga till kommunikation med studenterna i avsikt att skapa ett gott undervisningsklimat, t ex genom att ta reda på studenternas förväntningar, förkunskaper i ämnet och deras syn på uppläggnings
 - förmåga att förmedla engagemang och intresse för ämnet och studierna
 - engagemang för läraruppgiften
 - intresse för pedagogiskt utvecklingsarbete och fortbildning
 - intresse att bredda och aktualisera ämneskunskaperna
 - förmåga att samverka med studenter, kollegor, övrig personal, lärare vid andra institutioner m fl.

I samtliga fall skall anges vilken typ av underlag eller information den gjorda bedömningen baserar sig på.

Bilaga 2.

Instruktion för sammanställning av vetenskaplig portfölj

Meriterna skall dokumenteras fortlöpande, dock skall vid ansökan ombefattning som lärare endast det som är relevant för befattningen presenteras.

1. Vetenskaplig produktion

Under den vetenskapliga produktionen dokumenteras:

- Sammanställning av samtliga originalarbeten, vid ansökan markeras de 20 främsta vetenskapliga arbetena.
- Sammanställning av översiktsartiklar och lärobokskapitel.
- Sammanställning av sammanfattningar (abstracts).
- Sammanställning av övriga vetenskapliga arbeten och övrig vetenskaplig produktion, t ex aktivt deltagande i internationella vetenskapliga kongresser med accepterat manuskript eller som inbjuden föredragshållare.
- Utvärderingar av egen vetenskap.

Vid ansökan skall ingå redogörelse för och reflektion över egen forskning samt planerade forskningsprojekt. Mål, strategier, metoder samt forskningens betydelse i ett internationellt perspektiv bör belysas.

2. Vetenskapligt samarbete och externa forskningsmedel

Här dokumenteras nationella och internationella samarbetsprojekt. Den sökandes egna insatser i de projekt som resulterat i sampublicationer skall redovisas. Vidare dokumenteras erhållna externa forskningsmedel (belopp, tidpunkt etc). Med externa forskningsanslag menas här medel som erhålls i nationell/internationell konkurrens och där ansökningarna är underkastade envetenskaplig kvalitetsbedömning.

3. Forskarhandledning/utbildning

Här dokumenteras insatser som huvud- resp bihandledare för doktorander som handletts till doktorsavhandling resp licentiatavhandling. Här dokumenteras även insatser som föreläsare och arrangör av forskarutbildningskurser.

4. Övriga vetenskapliga meriter

Här dokumenteras populärvetenskaplig produktion, föreläsningar och andraengagemang. Vidare redovisas forskningspolitiska uppdrag och övriga vetenskapliga meriter, exempelvis:

- Docentkompetens (tidpunkt och ämnesområde).
- Ledamot i forskningsråd och kommittéer eller andra anslagsgivandestyrelser.
- Bedömning och utvärdering av svenska och utländska projektansökningar.
- Sakkunniguppdrag.
- Uppdrag som opponenter.
- Nationella och internationella priser.
- Ledamot av akademier.
- Patent av relevans för den vetenskapliga bedömningen.

Bilaga 3.

Värdering av vetenskapliga meriter.

Vetenskaplig produktion

Förutom en fullständig publikationslista bör det i ansökan ingå en personligredogörelse av den sökandes vetenskapliga aktivitet. Här bör den egna rollen i forskningsarbetet framgå och forskningsresultaten belysas i ett internationellt perspektiv. Den sökande skall foga högst 20 arbeten till ansökan från vilka den sökandes vetenskapliga aktivitet och kvalitet bör kunna bedömas. Den sökandes personliga roll vid tillkomsten av dessa arbeten bör särskilt beaktas. Kvalitet bör tillmätas större betydelse än kvantitet. Vidare bör en bedömning ske vad gäller i vilken grad de har betydelse för utvecklingen i det aktuella ämnesområdet internationellt. Praktiskt kliniska konsekvenser av forskningsarbetet bör ha samma värde som rent basvetenskapliga fynd.

Eftersom "impact factor" ofta är mycket lägre för arbeten av kliniska forskningsresultat än inom vissa basvetenskapliga områden inom medicin och farmaci bör man ta hänsyn till detta vid bedömning av den sökandes vetenskapliga kvalifikationer vid befattningar som är förenade med klinisk tjänstgöring.

Vetenskapligt samarbete och externa forskningsanslag

Vid sidan av den vetenskapliga produktionen är förmågan till vetenskapligt samarbete en betydelsefull aspekt vid bedömning av den vetenskapliga skickligheten. Förmågan att attrahera utländska gästforskare bör utgöra en merit vid tillsättning av tjänst vid vetenskapsområdet. Detta bör framförallt innefatta disputerade gästforskare som vistas hos forskaren mer än 6 månader. För att den medicinska och farmaceutiska forskningen skall kunna hålla högsta internationella klass och för att kliniska kopplingar skall kunna göras i grundutbildningen av medicinare och farmaceuter är det viktigt att de akademiska företrädarna inom kliniken har täta kontakter och nära samarbete med experimentella forskargrupper och omvänt.

En indirekt parameter som återspeglar forskarens nationella/internationella framgång i forskarsamhället utgör dennes förmåga att konkurrera om externa forskningsmedel. Med externa forskningsanslag menas i detta sammanhang medel som erhålls i nationell/internationell konkurrens och där ansökningarna är underkastade en ingående vetenskaplig kvalitetsbedömning, exempelvis anslag från Vetenskapsrådet, Cancerfonden, National Institute of Health (NIH) samt National Science Foundation (NSF) m fl.

Forskarhandledning/utbildning

Den sökandes kompetens och lämplighet för en högre akademisk befattning kan bl a speglas av dennes förmåga att leda och handleda inom forsknings- och utvecklingsprojekt. En kvantitativ bedömning utgör härvid antalet doktorander som handletts till doktorsavhandling respektive till licentiatavhandling. Forskarhandledning som huvud- respektive bihandledare till forskarstuderande skall dokumenteras.

En viktig parameter inom forskarhandledning är huruvida den sökande har medverkat som föreläsare och arrangör av forskarutbildningskurser samt liknande aktiviteter inom forskarutbildning. Denna parameter är ett bra mått på engagemanget i

forskarutbildningen och ger även ett visst mått på forskningskvaliteten och bör därför kunna jämföras mellan sökande inom samma disciplin.

Övriga vetenskapliga meriter

Övriga meriter som bör tillmätas visst värde vid bedömning är redaktörskap, medverkan i redaktionella kommittéer, arrangör av vetenskapliga symposier, kongresser och dylikt, vetenskapliga pris och utmärkelser, anlitad vetenskapligexpert vid internationella och nationella utredningar och kommittéer samt ev. forskningsarbete vid utländska universitet under längre perioder (minst 1 år).

Bilaga 4.

Instruktion för sammanställning av pedagogisk portfölj

Meriterna skall dokumenteras fortlöpande, dock skall vid ansökan ombefattning som lärare endast det som är relevant för befattningen presenteras.

1. Formell pedagogisk utbildning

Här dokumenteras formell pedagogisk utbildning, såsom

- Genomgångna pedagogiska kurser och annan formell pedagogisk utbildning.
- Deltagande i lärarutbyte för undervisning vid utländskt lärosäte.
- Deltagande i pedagogiska konferenser (konferensens namn, tidpunkt, plats, i vilken utsträckning deltagandet har varit aktivt, d v s deltagande i workshops o dyl.).

2. Administration inom undervisning

Här dokumenteras erfarenhet av kursansvar, studierektorskap samt kommittéarbete inom grundutbildning och forskarutbildning

3. Läromedelsframställning

Här dokumenteras arbete med t ex läroböcker, kompendier, video och interaktiva dataprogram. Form och nivå, betydelse för undervisningen och självständighet i samband med framställningen skall anges.

4. Utvecklingsarbete

Här dokumenteras utveckling av nya kurser och/eller förnyelse av grundutbildning. Vidare redovisas pedagogiskt utvecklingsarbete samt erhållna pedagogiska projektmedel. Avseende utveckling av nya kurser och/ellerförnyelse av grundutbildning, bör kurs och nivå anges, omfattningen av förnyelsearbetet bör redovisas och motiveras. Pedagogiska utvecklingsprojekt bör dokumenteras skriftligt för att kunna värderas men också för att möjliggöra publicering i någon medicinskpedagogisk tidskrift. Typ av arbete, omfattning, hur det presenterats (vidkongress, i tidskrift) och grad av självständighet anges.

5. Erfarenhet av undervisning

Här dokumenteras erfarenhet av undervisning inom grundutbildning, forskarutbildning, fort- och vidareutbildning, specialistutbildning samt kurser för andra yrkeskategorier. Undervisningens omfattning och vilka undervisningsformer som tillämpats anges. Självständigt ansvar för kurserna redovisas.

6. Information till samhället

Här dokumenteras information till samhället och framställning av informationsmaterial. Målgrupp, uppdragsgivare, omfattning, tidpunkt och självständighet i planering och genomförande anges.

7. Kvalitet

Här dokumenteras kursvärderingar, kvalitetsbedömningar och olika pedagogiska utmärkelser. Kursvärderingar skall omfatta kurs, nivå, tidpunkt och hur stor del av kursen som svarat på enkäten. Kvalitetsbedömningar kan t ex omfatta studenternas studieresultat. Sammanställningen avslutas med en sammanfattande beskrivning där huvuddragen i den pedagogiska verksamheten ges med en egen bedömning av

insatserna i relation till utbildningsmiljön. I beskrivningen inkluderas synen på ämnets framtid ur ett undervisnings-/inlärningsperspektiv och synen på centrala pedagogiska frågor.

Bilaga 5.

Instruktion för sammanställning av klinisk portfölj

Vid ansökan om befattning som lärare skall endast det som är relevant för den sökta befattningen presenteras. En värdering av den egna kliniska verksamheten bör alltid finnas med.

1. Klinisk kompetens och formell utbildning

Här dokumenteras

- Genomgången klinisk utbildning.
- Antal tjänsteår i olika befattningar.
- Eget kliniskt kompetens-/profilområde.

2. Administration och ledning av klinisk verksamhet

Här redovisas erfarenhet av att organisera olika verksamheter och att leda organisationer. Detta innefattar bl a

- Klinikchefsansvar/områdesansvar.
- Administrativa uppdrag inom vården.
- Genomfört kvalitetsarbete.
- Uppbyggnad av teamverksamhet/flerdisciplinära samarbetsprojekt.
- Förmåga att leda och samarbeta med kollegor och andra personalgrupper inom vården.
- Utåtriktad verksamhet med information till patientföreningar, massmedia etc.
- Deltagande i humanetisk nämnd.

3. Kliniskt utvecklingsarbete, forskning och utbildningsinsatser

Med detta avses insatser som förbättrar vården eller har varit av kostnadseffektiviserande karaktär, samt deltagande i klinisk undervisning. Här redovisas bl a

- Deltagande i läkemedelsrekommendationer, läkemedelskommittéarbete.
- Utveckling/etablering/utvärdering av nya behandlingsformer.
- Utarbetande av vårdprogram.
- Läkemedelsprövningar.
- Handledarfunktion i specialistutbildning.

Bilaga 6.

Instruktion för dokumentation av ledningsportfölj

Vid ansökan om befattning som lärare skall endast det som är relevant för den sökta befattningen presenteras. En värdering av den egna skickligheten i ledarskap mm bör alltid finnas med. Som underlag för värdering av meriter enligt punkt 4 bör referenser, tjänstgöringsintyg samt andra typer av skriftligavärdeomdömen från arbetsgivare och andra uppdragsgivare tjäna.

1. Formell utbildning och ledarskapsbefattningar

Här dokumenteras formell utbildning och examina inom personaladministration, ledarskap och ekonomi. Vidare dokumenteras befattningar i anvars- och ledarställning inom och utanför universitetet, såsom
Ordförandeskap i akademiska nämnder (motsv), utredningar mm. (antal och typ)
Kongressorganisatör (antal och typ)
Förtroendeposter inom akademiska organisationer (antal och typ)
Förtroendeposter inom näringsliv och offentliga myndigheter (t ex styrelseuppdrag)
Ledamot av professionella och samhällsinriktade organisationer etc.

2. Strategisk kompetens, informations spridning

Här dokumenteras förmåga till strategisk planering, entreprenörskap och informations spridning (utredningar, uppbyggnad av enheter såsom företag, centumbildningar, informations spridningsuppdrag etc)

3. Individuell handledning

Här dokumenteras olika typer av handledarfunktion och mentorskap.

4. Arbetsledar- och social ledarkompetens

Här redogörs för den egna förmågan vad beträffar beslutsförmåga, delegationsförmåga, visionär förmåga och organisatorisk förmåga. Här beskrivs också meriter som speglar den sociala ledarkompetensen, såsom förmåga att visa uppskattning liksom att ge konstruktiv kritik. Förmågan att entusiasmera och att visa respekt för medarbetare samt tillgänglighet och öppenhet beskrivs.