

4 b) Instruktioner till sakkunniga för bedömning av ansökningar för befordran till universitetslektor

Allmänt

Som stöd för de sakkunniga i deras arbete hänvisas till tilluniversitetets anställningsordning och fakultetens kompletterande riktlinjer.

Vid bedömning av ansökan för befordran till universitetslektor ska lika vikt fästas vid vetenskaplig och pedagogisk skicklighet och lika stor omsorg ägnas prövningen av dessa två bedömningsgrunder. Sakkunnigutlåtandena ställs till rekryteringsgruppen och sänds till handläggaren, via e-rekryterings-systemet eller med e-post, samfak@samfak.uu.se.

Utöver en genomgång av den sökandes meriter ska såväl vetenskaplig som pedagogisk och övrig skicklighet bedömas. I konklusionen skall en sammanvägning av samtliga bedömningsgrunder göras; vetenskaplig, pedagogisk respektive övrig meritering. Vid mätningen av den sökandes skicklighet skall det tydligt framgå vilka kriterier som använts.

Sakkunnigutlåtandena blir offentliga handlingar när de inkommit till universitetet. De sakkunniga förväntas delta (via videolänk/telefon) i rekryteringsgruppens sammanträde för behandling av ärendet, dock inte i gruppens beslut.

Eventuella jävsförhållanden mellan sökande och sakkunniga, såsom handledar- eller medförfattarskap, bör uppmärksammas tidigt under rekryteringsprocessen.

Om rekryteringsgruppen finner att utlåtandena inte uppfyller gruppens krav, t ex vad gäller bedömning av de sökandes pedagogiska meriter, kan utlåtandena komma att återsändas för komplettering.

Kriterier för meritvärderingen

Med hänvisning till anställningsordningen 20 § bör vid prövningen av de sökandes **vetenskapliga meriter** följande kriterier beröras:

- vetenskaplig kvalitet
- omfattning, främst med avseende på bredd och djup
- förmåga att planera, initiera, leda och utveckla forskning och utbildning på forskarnivå
- förmåga att i konkurrens erhålla medel för forskning
- förmåga till interaktion både inomvetenskapligt och med det omgivande samhället

Vid bedömningen av den **vetenskapliga skickligheten** ska sakkunniga göra en innehållslig kvalitetsbedömning av de åberopade publikationerna. Sakkunnigbedömningen ska inte stanna vid en ren kvantitativ utvärdering, såsom t.ex. antal internationella publikationer, citationsindex m.m.

Med hänvisning till anställningsordningen 22 § bör vid prövningen av de sökandes **pedagogiska meriter** följande kriterier beröras:

- pedagogisk skicklighet (se särskilt fakultetsnämndens riktlinjer under avsnitt 2 d) ovan)
- omfattning, såväl bredd som djup
- förmåga att planera, initiera, leda och utveckla utbildning och undervisning
- förmåga att forskningsanknyta undervisningen sett utifrån forskning i det aktuella ämnet, ämnesdidaktik och högskolepedagogik
- förmåga till interaktion om högskolepedagogiska frågor med aktörer inom och utom universitetet.

Vid bedömningen av de sökandes pedagogiska meriter bör hänsyn tas till undervisningserfarenhet (inklusive handledning och examination) vad gäller t ex olika nivåer, undervisningsformer, kursansvar, pedagogiskt ledarskap etc. Vidare bör beaktas den sökandes pedagogiska utbildning, erfarenhet av pedagogiskt utvecklingsarbete och forskning om utbildning, läromedelsframställning, utbildningsplanering och utbildningsadministration. Den sökandes egenreflektion bör också kommenteras.

Sakkunniga ska, med hänvisning till anställningsordningens 61 § avseende krav på pedagogisk utbildning, uttryckligen ta ställning till om sökande har:

- **tillräckliga pedagogiska meriter** relativt fakultetens riktlinjer.
- **10 veckors högskolepedagogisk utbildning.** Om detta krav ej är uppfyllt, ska sakkunniga ta ställning till om det av sökande redovisas andra meriter som kan ekvivaleras med kravet på högskolepedagogisk utbildning.

Ytterligare en bedömningsgrund är på vilket sätt den sökande har uppvisat **kollegialt ansvarstagande** och kan bedömas bidra till universitetets utveckling, anställningsordningen 57 §.

Exempel på kollegialt ansvarstagande är att ha åtagit sig lednings- och administrativa uppdrag, uppdrag i nämnder/arbetsgrupper, eller på annat sätt engagera sig i universitets och institutionens utveckling. Till kollegialt ansvarstagande räknas även åtaganden i institutionens vardagliga interna arbete, såsom t ex deltagande och bidrag i seminarieverksamhet, mentorskap och vetenskaplig granskning.

Vad gäller **administrativa** meriter och **ledningsmeriter** hänvisas till anställningsordningen 28 § resp 30 §. Faktorer som kan vara underlag för bedömningen av dessa meriter är de sökandes förmåga till och erfarenhet av personal-, ekonomi- respektive utbildningsadministration, beslutsfattande och ledning, erfarenheter från verksamhet utanför högskolan, samverkan med det omgivande samhället, engagemang avseende högskolans tredje uppgift, populärvetenskaplig verksamhet, forskningsinformation m m.