

Referensram

Rekrytering av professor inom det pedagogiska kunskapsområdet

Eva Forsberg, Andreas Fejes, Sverker Lindblad, Monika Vinterek - oktober 2016

Av professorsmötet 2015 erhöj övertecknade uppdraget att se över de kriterier för bedömning av professorskompetens som utarbetades 2001 och reviderades inför professorsmötet 2015.¹ Uppdraget ska ses mot bakgrund av reformeringen av högskolan och dess styrning tillsammans med utvecklingen inom det pedagogiska kunskapsområdet. Likaså finns internationella utvecklingstendenser rörande karriärstrukturer som är viktiga att förhålla sig till i sammanhanget. Det innebär att villkoren för meritering och karriärvägar ändras och frågor om befordran till professor och tillsättning av professorstjänster fått förnyad aktualitet.

Denna text är avsedd att fungera som en referensram för ett urval aspekter i samband med rekrytering av professorer inom det pedagogiska kunskapsområdet, både extern rekrytering genom utlysning och intern genom befordran av lektorer. En sådan referensram ser vi som angelägen för att hantera frågor om professorskompetens och rekrytering. Vi inleder kort med *Bakgrund och förändringstendenser*. På detta följer avsnittet *Aktuella uppgifter och problemområden*. Därefter presenterar vi *Bedömningsgrunder* och avslutningsvis tar vi upp *Slutsatser och diskussion*.

Bakgrund och förändringstendenser

I den tidigare disciplinära organiseringen av universitet och högskolor var titeln professor i stort förbehållen lärostolsinnehavare som utnämndes av regeringen på basis av kollegial granskning och rangordning av sökande. Till lärostolen var vissa resurser knutna och professorn var ämnesföreträdare och verksamhetsansvarig. Befordringsreformen möjliggjorde rätten till kompetensprövning, givet erforderliga kvalifikationer inom ramen för högskolans juridiska reglering.² Ett positivt utfall av prövningen gav den sökande rätten att tituleras professor. Det var dock en ofinansierad reform som lämnade frågan om relationen mellan befordran, arbetsuppgifter, arbetsvillkor och lön öppen.³ Autonomireformen 2011 medförde såväl en minskad nationell reglering som en ökad och diversifierad lokal reglering. Inte minst påverkas utformningen av anställningsordningarna för rekrytering, inklusive befordran. Även om likheterna alltjämt är många finns skillnader som handlar om var en fråga avgörs (i linjen eller kollegialt), på vilken nivå och av vem. Likaså har den generella förskjutningen av styrning från input till output konsekvenser för rekrytering, inklusive befordran. Professurens forskningsvillkor fastställs numera omväxlande genom premiss- och resultatkontroll. I det första fallet rekryteras specifika personer utifrån sakkunnigbedömningar som genom fastlagd finansiering ges möjlighet att arbeta under akademisk frihet. I det senare fallet sker kontinuerliga kontroller av individens prestationer i form av publikationer, externa forskningsbidrag, doktorandhandledningar etc.

¹ För tidigare genomgång, se Ulla Riis promemoria från 2001 med kommentarer inför professorsmötet 2015 på <http://www.pedag.umu.se/swera/swera-dokument/>

² Högskoleförordningen 3 kap, 3 §:

Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet.

Som bedömningsgrunder vid anställning av en professor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en professor. Förordning (2010:1064).

³ Se UHÄs utredning "Befordran till professor och lektor". UHÄ Rapport 2007:55 R

och utifrån detta avgörs finansiering och utrymme för forskning inom anställningen. Frågor om premiss- och resultatkontroll är centrala i pågående (inter)nationella utredningar av karriärstrukturer. Den internationella variationen är påtaglig.⁴

Till bilden hör också det pedagogiska områdets kunskapsorganisering som bland annat återspeglas i en mångfald av ämnen. Nämnas kan didaktik, pedagogik, pedagogiskt arbete, utbildningssociologi och utbildningsvetenskap. Därtill kommer en rad inriktningar och bindestrecksvarianter som ämnesdidaktiska inriktningar, arbetslivspedagogik och pedagogik med inriktning mot specialpedagogik för att bara nämna några. Inom området finns såväl integrerande som differentierande tendenser och som påverkar rekrytering och befordran.⁵

Aktuella uppgifter och problemområden

Ovan nämnda förändringar i villkoren för rekrytering, inklusive befordran pekar på vikten av att särskilt beakta en rad frågor. De mest centrala kommenteras nedan kortfattat.

Förutsättningar för akademisk frihet och kollegialt inflytande och kontroll inom högre utbildning och forskning är direkt kopplade till villkoren för professorsanställningar. Detta förhållande nödvändiggör ett kontinuerligt pågående samtal om olika utformningar av anställningar och vilka konsekvenser dessa i sin tur får.

Vid rekrytering av professorer, inklusive befordran, är processen central sett utifrån såväl lärosätens och institutioners som ämnens utveckling. Här är en strategisk och rättsäker kompetensförsörjning av vital betydelse. Det kräver att stor vikt läggs vid samtliga tillsättnings faser, deras utformning och tidsutsträckning liksom vilka som involveras i olika faser:

- *Förarbeten* genom förankring och utarbetande av anställningsprofil
- *Utlysningen* som särskilt aktualiserar frågor om inriktningar och bredd samt allmänna kriterier och deras specifika viktning i aktuell utlysning
- *Sakkunniginstitutionen* som innefattar urval av sakkunniga, precisering av uppdrag, vägledning och kriterier, sakkunnigutlåtandets utformning och resultat (tätgrupp och/eller slutlig rangordning) samt sakkunnigutlåtandets vikt vid beslut
- *Eventuella intervjuer och provföreläsningar* samt deras utformning, uppgift och vikt i processen
- *Beslutet* och dess motivering i förhållande till sakkunnigutlåtande

Det är centralt att ämnesföreträdare och ämneskollegier/motsvarande involveras i de ovan nämnda faserna i tillsättningsärenden. Det gäller också befordran där samtliga punkter frånsatt utlysning är aktuella. Rektor som är den som fattar beslut om anställningen bör ha i uppgift att säkra ämnens representation och involvering i de olika faserna, inklusive sakkunniginstitutionen.⁶ Avvikelse från sakkunnigas rekommendationer bör kräva särskild motivering från fakultet/rekryteringsgrupp eller motsvarande inför rektorsbeslut. Följande punkter ser vi också som särskilt angelägna att beakta.

⁴ League of European Research Universities: Tenure and tenure track at LERU universities: Models for attractive research careers in Europe. LERU advice paper no.17 - September 2014. LERU: Leuven.

⁵ Se här UKÄs utvärdering av det pedagogiska kunskapsområdet.

⁶ Sakkunniginstitutionen tillkom under 1800-talet i Sverige för att tillse oväld och sakkunskap vid tillsättande av tjänster inom akademien. Se t ex Nilsson, Rangnar (2009): God vetenskap - hur forskares vetenskapsuppfattningar uttryckta i sakkunnigutlåtanden förändras i tre skilda discipliner. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis

- Det pedagogiska kunskapsområdet och dess ämnen har en bred karaktär. Historiskt har det hanterats i samband med professorsutlysningar genom ett krav på dubbel kompetens och under senare decennier som en förväntan om att sökande ska visa både djup och bredd, dvs. både fördjupad skicklighet inom ett område och visad skicklighet inom olika områden. Innebörden av detta behöver problematiseras i samband med utlysningar, sakkunnigutlåtanden och beslut.
- Professurers behörighetskrav – dvs. såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet – behöver särskilt uppmärksammas. I de fall sakkunnigutlåtanden inte svarar upp mot att båda dessa bedöms på ett kvalificerat och tillförlitligt sätt är det av vikt att ärendet återremitteras till sakkunniga för komplettering alternativt att ytterligare sakkunniga tillsätts. Det gäller inte bara själva behörigheten, utan också i framskrivningen av kvalitativa skillnader som möjliggör ranking vad avser såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet.

Det är centralt att sakkunnigas bedömningar av behörigheter och skillnader i skicklighet har sin grund i både kvantitativa och kvalitativa skillnader. Det faktum att någon har många publikationer i tidskrifter med peer-review förfarande och har erövat många forskningsbidrag i konkurrens är förvisso indikatorer på framgång inom fältet, men för att avgöra sökandes teoretiska, metodologiska och empiriska bidrag inom kunskapsområdet krävs kvalitativa bedömningar baserade på en genomgång av sökandes forskning och dess resultat. Detsamma gäller den pedagogiska skickligheten. Även om erfarenhet av till exempel undervisning och handledning är en förutsättning för kvalitet krävs en särskild bedömning baserad på det underlag som sökande åberopar och urval av kriterier för bedömning. Vi kan exempelvis se grundläggande krav på argumentativa kvaliteter för forskningsanknytning av pedagogisk verksamhet som en central aspekt att beakta.⁷ Forskningsanknytning bygger framför allt på presentation och prövning av vetenskapliga argument i undervisning.

Bedömningsgrunder

Vetenskaplig och pedagogisk skicklighet utgör de två i högskoleförordningen (1993:100) nationellt fastlagda bedömningsgrunderna för anställning som professor. Därmed är dessa skickligheter krav för behörighet. Grad av vetenskaplig och pedagogisk skicklighet utgör också underlag för urval och rangordning av sökande. Nedan beaktar vi vad skickligheterna, inklusive olika aspekter av dem kan avse, kriterierna för bedömning av skicklighet, indikatorer på de meriter som skickligheten avser samt dokumentation som kan visa på den vetenskapliga och pedagogiska skickligheten.

Vetenskaplig skicklighet inom kunskapsområdet

Vetenskaplig skicklighet utgör en av bedömningsgrunderna vid anställning av professor och skickligheten avser:

- grad av vetenskaplig skicklighet läggs fast utifrån följande *kriterier*:
 - kvalitet
 - omfattning: djup och bredd
- *forskningsmeritering* som kan inkludera följande aspekter:
 - att initiera, planera och leda forskning och utbildning på forskarnivå
 - att i konkurrens erhålla forskningsanslag
 - interaktion, inomvetenskaplig och med det omgivande samhället
 - självständiga forskningsinsatser

⁷ Jfr Björklund, S. (1991). Forskningsanknytning genom disputation. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis

- publikationer av erkänd nationell och internationell kvalitet
- medverkan i tidskriftsredaktioner och redaktionsråd
- sakkunniguppdrag (peer review) av skilda slag
- som *indikatorer* på meriter kan följande ingå:
 - erkända kunskapsbidrag
 - självständiga, innovativa och originella forskningsbidrag
 - bredd och djup i bruket av teorier och metoder
 - textmässiga kvaliteter och akribi
 - omfattande publicering i relevanta kanaler
 - utvecklade internationella och nationella forskningssamarbeten
 - erhållna forskningsanslag
 - handledning av doktorander
- *dokumentation* som ska spegla visad vetenskaplig skicklighet kan avse:
 - publikationer
 - intyg om forskningsanslag
 - handlingar från vetenskapliga möten (proceedings)
 - sakkunnigutlåtanden om och av sökande
 - forskningsansökningar
 - priser och utmärkelser
 - styrkt CV

Pedagogisk skicklighet inom kunskapsområdet

Pedagogisk skicklighet utgör en av bedömningsgrunderna vid anställning av professor och skickligheten avser:

- grad av pedagogisk skicklighet läggs fast utifrån följande *kriterier*:
 - kvalitet
 - omfattning: djup och bredd
- *utbildnings- och undervisningsmeritering* som kan inkludera följande aspekter:
 - att planera, initiera, leda, utveckla och utvärdera utbildning och undervisning
 - forskningsanknytning av undervisning utifrån det aktuella ämnet, ämnesdidaktik och högskolepedagogik
 - interaktion om högskolepedagogiska frågor med aktörer inom och utom lärosätet
 - innovativ design av akademisk undervisning
- som *indikatorer* för meritering kan följande ingå:
 - undervisnings- och handledningsinsatser (nivåer, språk, innehåll, form, examination, IKT)
 - pedagogisk utbildning
 - utvecklingsarbete och forskning om utbildning och undervisning
 - utarbetande av läromedel och populärvetenskapliga texter
 - erfarenhet av utbildningsplanering och utbildningsadministration,
 - seminarie- och konferensdeltagande nationellt och internationellt
 - priser och utmärkelser
 - sakkunniguppdrag av skilda slag

- *dokumentation* som ska spegla visad pedagogisk skicklighet kan avse:
 - intyg och omdömen från kollegor och ledningar rörande sökandes insatser i undervisning och utbildning inom och utom lärosätet
 - intyg och omdömen rörande samverkan med omgivande samhället
 - läromedel och andra publikationer
 - proceedings från konferenser och symposier
 - sökandes reflexion över de egna insatserna i ett pedagogiskt perspektiv
 - kursvärderingar och utbildningsutvärderingar som avser verksamheter som sökande medverkat i eller haft ansvar för
 - styrkt CV

Lika höga krav på dokumentation gäller för båda bedömningsgrunderna. Rekryteringsgrupper bör ta ställning till om kompletterande material behövs och vem som har ansvar för att införskaffa detta. Sakkunniga bör ange om inkommen dokumentation utgör tillräcklig grund för bedömning av den pedagogiska skickligheten.

Vi har ovan inte lagt fast nivån för behörighet, var den så kallade "ribban" ska ligga eller hur den kan fastställas. Det är dock önskvärt att diskutera detta och kanske kan vi närma oss en negativ bestämning av nivån, dvs. utan vilka meriter som en sökande inte kan anses behörig.

Slutsatser och diskussion

Utifrån ovanstående genomgång vill vi lyfta fram följande områden för gemensam diskussion och rådslag:

- A. *Sakkunniginstitutionen*: Såväl vid rekrytering av som befordran till professorer är hanteringen av sakkunniginstitutionen av vital betydelse. Detta gäller i tillsättningsens eller befordringsbeslutets samtliga faser. För att det ska ske en oväldig hantering av dessa ärenden är det av central betydelse att de hanteras på ett transparent sätt, och att de sakkunnigas arbete kännetecknas av oväld.
- B. *Bedömning av vetenskaplig skicklighet*: Det räcker inte att göra kvantitativa eller formella bedömningar av de sökandes meriter, utan det krävs att de sakkunniga gör kvalitativa bedömningar av de sökandes insatser i termer av kunskapsbidrag, forskningsledning och forskningskommunikativa insatser.
- C. *Bedömning av pedagogisk skicklighet*: Frågan om bedömning av pedagogisk skicklighet har inte en utvecklad praxis med samma förankring som bedömningen av vetenskaplig kvalitet. Klargörande behövs vad gäller den pedagogiska skicklighetens aspekter, vad som kan utgöra en merit i detta sammanhang, vilka produkter som kan fungera som underlag för bedömning samt vilka kriterier som kan användas vid bedömningen av den pedagogiska skickligheten.
- D. *Bedömning av insatser för forskarsamhället*: Ser vi till utvecklingen av forskning inom det pedagogiska kunskapsområdet krävs allt mer av insatser i form av nätverk och forskningssamarbete liksom i form av såväl granskningar som insatser vid symposier, såväl nationellt som internationellt. Ibland betraktas det som att tjäna forskarsamhället (e.g. as service to the research commu-

nity, or the academy). Det verkar rimligt att ha ett rådslag om behovet av denna typ av kriterium i framtiden.⁸

Vi har här lyft fram ett antal områden som vi menar är av betydelse för bedömning av professorskompetens. Vi menar att sådana bedömningar ska vila på generella principer rörande centrala kvaliteter i arbetet som professor. Det är av vikt att de sakkunniga är kompetenta att precisera sådana kriterier i sina bedömningar i olika konkreta fall och att de sakkunnigas arbete motiverar sina bedömningar relativt kvaliteterna i de sökandes meriter. På samma sätt menar vi att lärosäten och rekryteringsnämnder, eller motsvarande, tydligt visar hur de hanterar ärenden rörande rekrytering och bedömning av professorskompetens.

⁸ Se Högskoleverket (2007). Befordran till professor och lektor – en rättslig översikt. Stockholm: Högskoleverket 2007.41.