



STÖDMATERIAL

För studentrepresentanter i Rekryteringsgrupper

Välkommen till uppdraget som studentrepresentant i rekryteringsgrupp!

Vi på Uppsala studentkår vill börja med att tacka dig för att du engagerar dig som studentrepresentant i rekryteringsgrupp!

Detta stödmaterial är ett komplement till handboken för studentrepresentanter särskild inriktad till dig som är studentrepresentant i rekryteringsgrupp eller befodringsgrupp eller liknande grupp. I stödmaterialiet hittar du information som ger dig extra stöd för att utföra ditt uppdrag såsom förklaringar av olika titlar inom universitetet och vad pedagogisk skicklighet är.

Som studentrepresentant utför du ett viktigt uppdrag, eftersom du inte bara för din egen talan, utan också dina medstudenters. Det kan verka klurigt ibland, men kåren finns här för att hjälpa och stötta dig. Förmågan att påverka din utbildning är trots allt det viktigaste vi kan erbjuda dig, och vi vill därför även tack för att du tar den chansen.

Denna upplaga av Stödmaterial för studentrepresentanter i rekryteringsgrupper är en omarbetning av Stödmaterial för rekryteringsgrupper Utgiven av Uppsala studentkår 2016.

Under verksamhetsåret 2022/23 reviderades stödmaterialiet efter dokument och riktlinjer uppdaterats.

Författarna, i kronologisk ordning, har varit: Caisa Lycken, Ebba Riberdahl, Fredrik Pousette Falk, Klara van Blaricum och Klara Fröberg.

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	1
1. Att sitta i en rekryteringsgrupp	2
1.1 Rekryteringsgruppens uppdrag	2
1.2 Rollen som studentrepresentant	2
1.3 Hur jäv fungerar	2
1.4 Att läsa ett sakkunnigutlåtande	3
2. Karriärvägar inom universitet	3
2.1 Lärarkategorier och titlar vid universitet	3
2.2 Karriärvägar	5
3. Pedagogisk skicklighet	5

1. Att sitta i en rekryteringsgrupp

1.1 Rekryteringsgruppens uppdrag

En rekryteringsgrupp består vanligen av en ordförande, vice ordförande och minst fyra övriga ledamöter varav två studentrepresentanter. Rekryteringsgruppen sammanträder normalt minst ett par gånger per termin, men oftare vid behov. Gruppen ansvarar för anställnings- och befodringsärenden inom en fakultet, men det förekommer även att det finns separata grupper för olika anställningsärenden och att det finns en separat befodringsgrupp. Rekryteringsgrupper kan även ha till uppgift att anta excellenta lärare. Excellent lärare är en utmärkelse som används för att visa att en lärare uppnått en högre nivå av pedagogisk skicklighet. Det finns även andra organ inom universitetet som behandlar rekryteringsärenden, såsom institutionsstyrelsen.

1.2 Rollen som studentrepresentant

Studentrepresentanten kan vara student vid en av universitetets utbildningar på grund, avancerad nivå, eller en forskarstuderande. Studentrepresentantens huvudsakliga uppgift är att bidra med ett studentperspektiv på de frågor som diskuteras. Eftersom de anställdas undervisning påverkar oss studenter i väldigt stor utsträckning är frågan om pedagogisk skicklighet extra viktig. Däremot får man inte glömma att det inte bara är studentrepresentantens ansvar, utan även lärarrepresentanternas samt sakkunnigas ansvar att den pedagogiska skickligheten vägs in på ett adekvat sätt. Rollen som studentrepresentant i en rekryteringsgrupp kan vara klurig. Därför är det bra om studentrepresentanterna stämmer träff före mötet för att diskutera igenom handlingarna tillsammans. Glöm inte att du som studentrepresentant bidrar med ett unikt perspektiv och att dina synpunkter är viktiga.

1.3 Hur jäv fungerar

Jäv innebär att det finns risk för att en person som deltar i ett beslut eller en beredning är partisk. De regler som finns gällande jäv vid universitet är 16 - 18 §§ Förvaltningslagen (2017:900). Om du anser dig själv vara jävig och därmed inte kan göra en opartisk bedömning ska du anmäla det till ordförande innan mötet och lämna rummet när det aktuella ärendet behandlas. När du har anmält jäv så är det gruppen som beslutar om du är jävig. Om det uppdragas att en jävig person har deltagit i ärendets beredning kan det utgöra grund för överklagande, vilket kan medföra komplikationer senare.

De vanligaste formerna av jäv i en rekrytering är följande situationer (det finns även fler situationer, fråga ordförande i gruppen om du är tveksam kring din opartiskhet):

- om ärendet rör dig själv, någon du är gift med, förälder, barn, syskon eller någon annan närstående, både om det är till nytta eller skada.

- övriga omständigheter, till exempel kan en doktorand vara jävig i förhållande till sin handledare om handledaren är sökande till anställning.

1.4 Att läsa ett sakkunnigutlåtande

För att kunna rangordna kandidater och bedöma kompetens så används sakkunnigutlåtanden. Detta följer av högskoleförordningen och Uppsala universitets anställningsordning. Sakkunnigutlåtanden skrivs av forskare vid andra lärosäten (sakkunniga) inom angränsande ämnesområden men som inte har en personlig koppling till kandidaterna. Sakkunnigutlåtanden är en form av kollegial bedömning där opartiskhet ska råda i kompetensbedömningen. Sakkunniga ska skriva ett yttrande där de rangordnar de sökande och motiverar sina val utifrån kompetenskrav och bedömningsgrunder för den aktuella anställningen. Det finns en given ram för hur ett sakkunnigutlåtande är utformat: beskriva sökande – värdera sökande – jämföra sökande – rangordna sökande. Det är bra att vara uppmärksam när man läser ett sakkunnigyttande och försäkra sig att den sakkunnige har gjort en saklig bedömning. Har den sakkunnige utgått från de krav och bedömningsgrunder som står i anställningsprofilen? Sammanfattas alla sökandes meriter på ett liknande sätt? Diskuterar den sakkunnige personer med olika bakgrund på samma sätt, exempelvis kvinnor och män?

Sakkunnigutlåtanden kan ofta vara omfattande till sin karaktär och det kan för en studentrepresentant upplevas som överväldigande att få väldigt mycket underlag inför ett möte. Försök därför i första hand fokusera extra på delar som är viktiga för studenterna, som de sökandes pedagogiska meriter och hur de pedagogiska meriterna beskrivs i ett sakkunnigutlåtande.

2. Karriärvägar inom universitet

2.1 Lärarkategorier och titlar vid universitet

Beskrivningarna är ungefärliga och kan skilja sig lite mellan de olika vetenskapsområdena.

Doktorand

En doktorand är antagen på forskarutbildning med målet att avlägga doktorsexamen eller licentiatexamen. Räknas formellt som student och kan vara studentrepresentant.

Universitetsadjunkt

En universitetsadjunkt är en universitetslärare som inte måste ha avlagt doktorsexamen, vars anställning nästan enbart består av undervisning.

Post doc eller postdoktor

En post doc eller postdoktor är en person som avlagt doktorsexamen och fått en tidsbegränsad anställning på ett till två år för att meritera sig vetenskapligt. Ofta förläggs en postdoktorsanställning till ett annat universitet än det där personen har disputerat.

Docent

Docent är en akademisk titel som markerar en högre vetenskaplig kompetens än doktorsexamen. Docent är inte en anställning utan en vetenskaplig kompetensmarkering.

Biträdande universitetslektor

En biträdande universitetslektor är en tidsbegränsad anställning på fyra år där personen har en doktorsexamen. Det är en meriteringsanställning som innebär att den anställde kan beföras till universitetslektor vid anställningens slut.

Universitetslektor

En universitetslektor har en doktorsexamen och är anställd på universitetet. Anställningen består av både undervisning och forskning.

Professor

En professor har den högsta akademiska anställningen. Anställningen omfattar forskning och undervisning, med tonvikt på forskning.

Adjungerad universitetsadjunkt eller adjungerad universitetslektor

En adjungerad universitetsadjunkt eller adjungerad universitetslektor innebär en deltidsanställning på universitetet där personen har sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn. Omfattningen är högst 49 % men vanligast omkring 20 %.

Adjungerad professor

En professor som finansieras externt och som maximalt kan vara anställd i 12 år. Personen är deltidsanställd på universitetet och har sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn. Omfattningen är högst 49 % men vanligast omkring 20 %.

Gästprofessor

En gästprofessorer måste uppfylla behörighetskraven för professor. Personen får som mest vara anställd som gästprofessor under 5 år. Det förekommer dock att samma person anställs som gästprofessor flera gånger, men i olika ämnen.

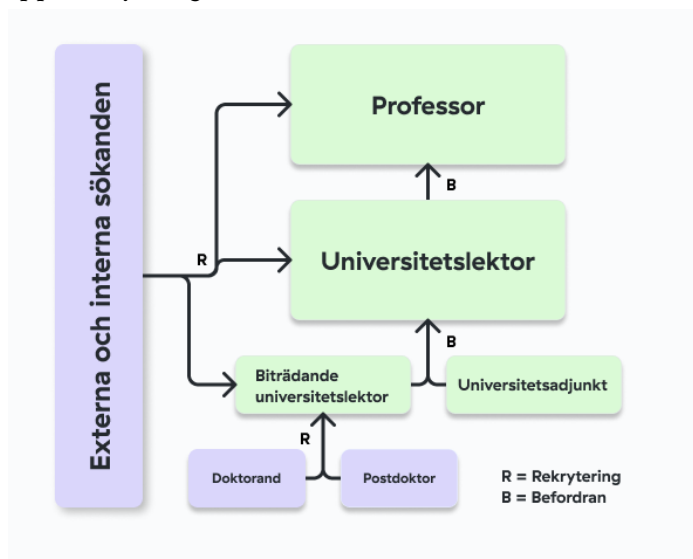
Seniorprofessor

En seniorprofessor är tidsbegränsad anställning på ett år för en professor som är över 69 år.

Anställningen ska vara väl motiverad utifrån verksamhetens behov och omfattningen kan vara på heltid men bör i normalfallet inte vara högre än 50 %.

2.2 Karriärvägar

Skillnaden mellan att befordras och rekryteras till en tjänst är att vid befordran är personen redan anställd inom universitet och ingen utlysning görs utan när personen begär det så prövas meriterna för att se om personen är behörig till den högre tjänsten. Vid rekrytering sker istället en öppen utlysning i konkurrens. Bilden nedan visar hur universitetets karriärväg är uppbyggd.



Meriteringsanställning är en tidsbegränsad anställning med möjlighet till fast anställning och fortsatt karriär och högre befattning efter doktorsexamen.

3. Pedagogisk skicklighet

En lärares pedagogiska meriter består av de pedagogiska arbetsuppgifter läraren haft och de pedagogiska utbildningar läraren genomgått. Meriterna ska vara dokumenterade så att kvaliteten på dem kan bedömas. Det är den pedagogiska skickligheten som bedöms i ett anställningsärende, vilket innebär att bedömningen ska utvisa på vilket sätt läraren genomfört sina pedagogiska uppgifter och vilket resultat de har fått. Pedagogisk skicklighet bedöms i normalfallet av en sakkunnig utifrån en pedagogisk portfölj, som inkluderar kursvärderingar, eller annan skriftlig dokumentation som finns med i ansökan. Provföreläsningar kan användas som ett komplement, för att visa en del av undervisningsskickligheten, men inte hela den pedagogiska skickligheten.

Liksom ovan nämnt ska pedagogisk skicklighet, i enlighet med kapitel fyra i anställningsordningen, utgöra en bedömningsgrund vid rekrytering. Pedagogisk skicklighet är ett krav; en sökande utan sådana meriter ska inte rekryteras. Hur pedagogisk skicklighet ska viktas i förhållande till övriga skickligheter kan dock variera. Detta bestäms i förhållande till anställningens arbetsuppgifter och framgår av den aktuella anställningsprofilen.

För att undvika att anställa lärare som inte uppfyller kraven bör vikten av pedagogisk skicklighet tydliggöras och uppmärksammas ytterligare i rekryteringsprocessen. Det bör exempelvis åter poängteras att det är skillnad på att ha erfarenhet av pedagogik och att vara skicklig på det. I rapporten *Att skapa en lärare i världsklass* (Uppsala studentkår, 2015) lyfts följande punkter fram som behjälpliga för rekryteringsgruppen i detta arbete:

- **Skriv tydligt ut kraven på pedagogisk skicklighet i anställningsprofilen**

När tjänster som innebär undervisning utannonseras av universitet måste de pedagogiska kraven lyftas fram tydligare. Det ska vara utskrivet i anställningsprofilerna och i annonserna för att minska antalet ansökningar som inte når upp till kraven. Det räcker inte med en hänvisning till anställningsordningen eller liknande. Det bör även framgå av annonsen hur olika former av pedagogisk meritering kommer att värderas.

- **Tydligare krav på den pedagogiska meritportföljen vid anställningsärenden**

Uppsala universitets anställningsordning anger att undervisande lärare ska ha genomgått en pedagogisk utbildning motsvarande tio veckors heltidsstudier i enlighet med SUHF:s rekommendationer om mål för behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning samt ömsesidigt erkännande. Vad som avses med motsvarande pedagogisk utbildning anges inte i anställningsordningen. Det kan däremot fakultetsnämnderna definiera i respektive rekryteringspolicy, vilket Uppsala studentkår anser är välbehövligt. I dessa dokument finns även möjlighet att precisera och bredda vad som anses vara pedagogiskt meriterande. Exempel på faktorer som vi anser bör ses som meriterande är att sökanden har fått några utmärkelser i pedagogik. Läraren ska även ge exempel på bra och dåliga erfarenheter från tidigare arbete med att utveckla kurser och resonera kring utfallet. Sökanden bör även kunna redogöra för hur denne har valt examinationsformer, reflektera kring val och omprövning av kurslitteratur och hur denne planerar att utveckla sin pedagogiska kompetens.

- **Redogör för tidigare arbete med studenter med funktionsnedsättning**

Studentgruppen vid Uppsala universitet består av en bred grupp människor med olika förutsättningar att tillfredsställande tillgodogöra sig utbildningen. Därför bör sökande till undervisande tjänster vid rekryteringstillfället, antingen i ansökan eller vid anställningsintervjun visa på tidigare erfarenheter av inkluderande undervisning.

- **Visa kapacitet att variera undervisningsformer och använda e-lärande**

Varierande undervisningsformer underlättar inte bara inlärandet i allmänhet utan kan också hjälpa studenter med funktionsvariationer. Sökande till undervisande tjänster bör också tydligt visa i vilken utsträckning de kan använda andra undervisningsformer än traditionella föreläsningar och hur väl denne använder moderna hjälpmedel, exempelvis mentometerknappar och smartboards.

- **Använd ämnesdidaktiska case-uppgifter vid anställningsintervjuer**

För att särskilt mäta de pedagogiska kunskaperna i relation till det egna ämnet anser Uppsala studentkår att det ska vara möjligt att använda ämnesdidaktiska case-uppgifter som rekryteringsverktyg. Den sökande får då möjlighet att lyfta fram resonemang kring ämnesanpassad pedagogik och lyfta fram eventuella egna erfarenheter. Den här frågan bör lyftas i universitetets alla rekryteringsgrupper. Ett exempel på frågeställning som kan användas är: "Studenterna har genom ett seminarium lärt sig om X, hur skulle du examinera den kunskapen?"

- **Ge möjlighet till bedömning av pedagogisk skicklighet genom inspelad undervisning**

Det ska även vara möjligt att vid rekryteringsprocesser lämna in inspelad ordinarie undervisning för att bedöma undervisningsskicklighet. Detta är ett sätt av många som kan användas för att som sökande till Uppsala universitet lyfta upp sina kvalifikationer inom pedagogik. Kunskap om metoder som kan användas för att ge prov på undervisande personalens pedagogiska färdigheter behöver få större spridning bland universitetets rekryteringsgrupper.

- **Använd extern pedagogiskt sakkunnig vid rekrytering**

Det är inte säkert att en vetenskapligt sakkunnig har kompetens som behövs för att bedöma den pedagogiska skickligheten. För att rättvist kunna bedöma pedagogiska meriter vid tillsättning av en tjänst ska det alltid ingå en extern pedagogiskt sakkunnig i lärarförslagsnämnden, eller motsvarande organ. Ibland görs det även vid Uppsala universitet, men det finns ingen tvingande regel.