



UPPSALA
UNIVERSITET

Dnr TEKNAT 2022/292

Riktlinjer för anställning och befordran av lärare samt för antagning av docent och av excellent lärare vid teknisk- naturvetenskapliga fakulteten

Fastställda av teknisk-naturvetenskapliga
områdesnämnden/fakultetsnämnden 2022-10-18 (Tidigare
versioner av riktlinjerna: 2020-02-11 TEKNAT 2020/40, 2014-
12-03 TEKNAT2014/214)

Innehållsförteckning

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Riktlinjer för rekrytering och befordran av lärare vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 9 |
| 2 | Beredning av anställnings- och befordringsärenden | 9 |
| 2.1 | Anställningsberedningen | 9 |
| 2.2 | Beredningsgrupp vid institution | 11 |
| 2.3 | Beredningsprocess | 11 |
| 3 | Lärarkategorier | 12 |
| 4 | Rekrytering av professor | 13 |
| 4.1 | Sökgrupp vid rekrytering av professor | 13 |
| | Uppsala universitets anställningsordning | 13 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 13 |
| 4.2 | Anställningsprofil för anställning som professor | 13 |
| | Uppsala universitets anställningsordning | 13 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 14 |
| 4.3 | Behörighet | 14 |
| | Högskoleförordningen | 14 |
| | Uppsala universitets anställningsordning | 14 |
| | Arbetsordning vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 15 |
| 4.4 | Bedömningsgrunder | 15 |
| | Högskoleförordningen | 15 |
| | Uppsala universitets anställningsordning | 15 |
| 4.4.1 | Vetenskaplig skicklighet | 15 |
| | Uppsala universitets anställningsordning | 15 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 16 |
| 4.4.2 | Pedagogisk skicklighet | 16 |
| | Uppsala universitets anställningsordning | 16 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 17 |
| 4.4.3 | Samverkansskicklighet | 17 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 17 |
| 4.4.4 | Administrativ skicklighet | 17 |
| | Uppsala universitets anställningsordning | 17 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 17 |
| 4.4.5 | Ledningsskicklighet | 17 |
| | Uppsala universitets anställningsordning | 17 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 4.5 | Urvalsmetoder _____ | 18 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 18 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 18 |
| 4.6 | Sakkunniga _____ | 18 |
| | Högskoleförordningen _____ | 18 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 18 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 19 |
| 4.7 | Avbryta rekrytering av professor _____ | 19 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 19 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 19 |
| 4.8 | Kallelse till anställning som professor _____ | 19 |
| | Högskoleförordningen _____ | 19 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 20 |
| 5 | Rekrytering av universitetslektor _____ | 21 |
| 5.1 | Sökgrupp vid rekrytering av universitetslektor _____ | 21 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 21 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 21 |
| 5.2 | Anställningsprofil för anställning som universitetslektor _____ | 21 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 21 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 22 |
| 5.3 | Behörighet _____ | 22 |
| | Högskoleförordningen _____ | 22 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 22 |
| 5.4 | Bedömningsgrunder _____ | 23 |
| | Högskoleförordningen _____ | 23 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 23 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 23 |
| 5.4.1 | Vetenskaplig skicklighet _____ | 24 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 24 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 24 |
| 5.4.2 | Pedagogisk skicklighet _____ | 24 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 24 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 24 |
| 5.4.3 | Samverkansskicklighet _____ | 25 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 25 |
| 5.4.4 | Administrativ skicklighet _____ | 25 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 25 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 25 |
| 5.4.5 | Ledningsskicklighet _____ | 25 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 25 |
| 5.5 | Urvalsmetoder _____ | 26 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 26 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 26 |
| 5.6 | Sakkunniga _____ | 26 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 26 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 26 |
| 5.7 | Avbryta rekrytering av universitetslektor _____ | 27 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 27 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 27 |
| 6 | Rekrytering av biträdande universitetslektor _____ | 28 |
| | Högskoleförordningen _____ | 28 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 28 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 28 |
| 6.1 | Sökgrupp vid rekrytering av biträdande universitetslektor _____ | 29 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 29 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 29 |
| 6.2 | Anställningsprofil för anställning som biträdande universitetslektor _____ | 29 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 29 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 30 |
| 6.3 | Behörighet _____ | 30 |
| | Högskoleförordningen _____ | 30 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 31 |
| 6.4 | Bedömningsgrunder _____ | 31 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 31 |
| 6.4.1 | Vetenskaplig skicklighet _____ | 32 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 32 |
| 6.4.2 | Pedagogisk skicklighet _____ | 32 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 32 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 32 |
| 6.4.3 | Samverkansskicklighet _____ | 32 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 32 |
| 6.4.4 | Administrativ skicklighet _____ | 33 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 33 |
| 6.4.5 | Ledningsskicklighet _____ | 33 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 33 |
| 6.5 | Urvalsmetoder _____ | 33 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 33 |
| 6.6 | Sakkunniga _____ | 33 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 33 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 34 |
| 6.7 | Avbryta rekrytering av biträdande universitetslektor _____ | 34 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 34 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 34 |
| 7 | Rekrytering av universitetsadjunkt _____ | 35 |
| 7.1 | Anställningsprofil för anställning som universitetsadjunkt _____ | 35 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 35 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 35 |
| 7.2 | Behörighet _____ | 36 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 36 |
| 7.3 | Bedömningsgrunder _____ | 36 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 36 |
| 7.3.1 | Ämnesfördjupning _____ | 37 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 37 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 37 |
| 7.3.2 | Pedagogisk skicklighet _____ | 37 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 37 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 37 |
| 7.3.3 | Administrativ skicklighet _____ | 37 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 37 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 38 |
| 7.3.4 | Samverkansskicklighet _____ | 38 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 38 |
| 7.3.5 | Ledningsskicklighet _____ | 38 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 38 |
| 7.3.6 | Urvalsmetoder _____ | 38 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten _____ | 38 |
| 7.3.7 | Sakkunniga _____ | 39 |
| | Uppsala universitets anställningsordning _____ | 39 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 39 |
| 7.4 | Avbryta rekrytering av universitetsadjunkt | 39 |
| | Uppsala universitets anställningsordning | 39 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 39 |
| 8 | Tidsbegränsade anställningar | 40 |
| | Uppsala universitets anställningsordning | 40 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 40 |
| 9 | Adjungerade lärare | 41 |
| | Uppsala universitets anställningsordning | 41 |
| 9.1 | Adjungerad professor | 41 |
| 9.1.1 | Behörighet | 41 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 41 |
| 9.1.2 | Kriterier för vetenskaplig skicklighet | 42 |
| | Uppsala universitets anställningsordning för anställning som professor | 42 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 42 |
| 9.1.3 | Kriterier för pedagogisk skicklighet | 42 |
| | Uppsala universitets anställningsordning för anställning som professor | 42 |
| 9.1.4 | Bedömningsgrunder vid anställning | 43 |
| | Uppsala universitets anställningsordning | 43 |
| 10 | Befordran | 45 |
| | Uppsala universitets anställningsordning | 45 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 45 |
| 10.1 | Befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor | 46 |
| 10.1.1 | Behörighet | 46 |
| | Uppsala universitets anställningsordning | 46 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 46 |
| 10.1.2 | Sakkunniga vid befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor | 46 |
| | Uppsala universitets anställningsordning | 46 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 47 |
| 10.2 | Befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor | 47 |
| 10.2.1 | Behörighet | 47 |
| | Högskoleförordningen | 47 |
| | Uppsala universitets anställningsordning | 47 |
| | Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 48 |
| | Vetenskaplig skicklighet | 48 |

| | |
|--|-----------|
| Pedagogisk skicklighet | 49 |
| Samverkansskicklighet | 49 |
| Administrativ skicklighet och ledningsskicklighet | 49 |
| 10.2.2 Sakkunniga vid befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor | 49 |
| Uppsala universitets anställningsordning | 49 |
| Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 50 |
| 10.3 Befordran till professor | 50 |
| 10.3.1 Behörighet | 50 |
| Uppsala universitets anställningsordning | 50 |
| Arbetsordning vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 50 |
| Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 50 |
| Vetenskaplig skicklighet | 51 |
| Uppsala universitets anställningsordning | 51 |
| Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 51 |
| Pedagogisk skicklighet | 51 |
| Uppsala universitets anställningsordning | 51 |
| Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 52 |
| Samverkansskicklighet | 52 |
| Uppsala universitets anställningsordning | 52 |
| Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 52 |
| Administrativ skicklighet och ledningsskicklighet | 53 |
| Uppsala universitets anställningsordning | 53 |
| Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 53 |
| 10.3.2 Sakkunniga vid befordran till professor | 53 |
| Uppsala universitets anställningsordning | 53 |
| Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 54 |
| 11 Riktlinjer för antagning som excellent lärare | 55 |
| Uppsala universitets riktlinjer för antagning som excellent lärare (UFV 2010/1842) | 55 |
| 11.1 Riktlinjer för antagning som excellent lärare vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten | 55 |
| 11.1.1 Nämnd för antagning av excellenta lärare | 55 |
| 11.1.2 Procedur för antagning som excellent lärare | 56 |
| 11.2 Kriterier för antagning som excellent lärare | 56 |
| 11.2.1 Undervisningsskicklighet | 57 |
| 11.2.2 Helhetsperspektiv | 57 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 11.2.3 | Vetenskapligt och prövande förhållningssätt | 58 |
| 11.2.4 | Samverkan med kollegor och studenter | 59 |
| 11.2.5 | Pedagogisk ledningsskicklighet | 59 |
| 12 | Riktlinjer för antagning som docent vid teknisk- naturvetenskapliga fakulteten | 60 |
| 12.1 | Docenturnämnd | 60 |
| 12.2 | Behörighet att antas som docent | 60 |
| 12.2.1 | Vetenskaplig meritering | 60 |
| 12.2.2 | Pedagogisk meritering | 60 |
| 12.3 | Procedur för antagning som docent | 61 |
| | Bilaga 1: Bedömningskriterier för pedagogisk skicklighet | 63 |
| | Bilaga 2: Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet vid rekrytering av universitetslektor | 64 |
| | Bilaga 3: Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet vid befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor | 66 |
| | Bilaga 4: Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet vid befordran från universitetslektor till professor | 68 |

1 Riktlinjer för rekrytering och befordran av lärare vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

I Anställningsordning för Uppsala universitet (UFV 2019/1673) 2 § föreskrivs att ”områdes/-fakultetsnämnd ska utfärda kompletterande riktlinjer och bedömningsgrunder för rekrytering och befordran av lärare utöver föreliggande anställningsordning”.

I Riktlinjer för antagning av excellent lärare (UFV 2010/1842) föreskrivs att ”respektive områdes/-fakultetsnämnd uppdras att utforma kompletterande riktlinjer i enlighet med föreliggande Riktlinjer för antagning av excellent lärare. Respektive områdes-/fakultetsnämnd ska precisera kraven för antagning av excellent lärare.”

Föreliggande kompletterande riktlinjer för anställning och befordran av lärare, riktlinjer för antagning av excellent lärare och riktlinjer för antagning av docent vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten är fastställda av teknisk-naturvetenskapliga områdesnämnden/fakultetsnämnden den 3 december 2014. Målgrupp för riktlinjerna är, förutom prefekter och övriga anställda vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten, personer som ansöker om anställning eller befordran som lärare, personer som söker antagning som docent eller som excellent lärare samt sakkunniga i anställnings- och befordringsärenden.

2 Beredning av anställnings- och befordringsärenden

2.1 Anställningsberedningen

Anställningsberedningen vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten handlägger ärenden rörande

- anställning som professor (beslut fattas av rektor)
- anställning som universitetslektor och biträdande universitetslektor (beslut fattas av prefekt)
- ansökan om befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor (beslut fattas av områdesnämnden/fakultetsnämnden)
- ansökan om befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor (beslut fattas av prefekt)
- ansökan om befordran till professor (beslut fattas av rektor)
- ansökan om att anställas som universitetslektor istället för universitetsadjunkt (beslut fattas av prefekt)
- ansökan om att anställas som professor istället för universitetslektor (beslut fattas av rektor)

Anställningsberedningen har följande sammansättning: Presidium bestående av ordförande, förste vice ordförande med särskilt ansvar för likabehandlingsfrågor och andre vice ordförande med särskilt ansvar för bedömning av pedagogisk skicklighet utses av fakultetsnämndens arbetsutskott efter förslag från elektorsförsamlingens valberedning. Minst en ledamot ska vara man och minst en ska vara kvinna. Arbetsutskottet får också utse en eller flera suppleanter till anställningsberedningen.

Två studentrepresentanter och två suppleanter utses av berörd studentkår, mandattid beslutas av studentkåren.

Två ämnesrepresentanter utses som ledamöter för varje enskilt ärende av fakultetsnämndens arbetsutskott på förslag av berörd sektionsdekan efter dennes samråd med berörd prefekt och rekryterande verksamhet. En av ämnesrepresentanterna utses på förslag från berörd sektionsdekan av fakultetsnämndens arbetsutskott till föredragande i ärendet.

Minst en ämnesrepresentant ska vara man och minst en ska vara kvinna om det inte finns särskilda skäl. Sektionsdekanen ska ange särskilda skäl skriftligen i beslutsunderlag till fakultetsnämndens arbetsutskott.

Det åligger alla ledamöter att bedöma likabehandling i anställnings- och befordringsärenden och förste vice ordförande ges ett särskilt ansvar för detta.

Det åligger alla ledamöter att bedöma sökandes pedagogiska skicklighet och andre vice ordförande ges ett särskilt ansvar för detta.

Sektionsdekanen kan föreslå sig själv som ämnesrepresentant.

Sektionsdekanen föreslår ämnesrepresentanter i rekryteringsärenden när alla ansökningar inkommit och hänsyn kan tas till jäv.

Sektionsdekanen föreslår ämnesrepresentanter i befordringsärenden när ansökan om befordran inkommit och hänsyn kan tas till jäv.

Om sektionsdekanen är jävig föreslår prefekten ämnesrepresentanter.

Anställningsberedningen är beslutsför om minst två ledamöter i presidiet och den föredragande ämnesrepresentanten och totalt minst fyra ledamöter deltar i beslut.

Anställningsberedningens presidium och ämnesrepresentanter ska ha pedagogisk och vetenskaplig kompetens och rekryteras ur den grupp lärare och forskare som är valbara

till områdesnämnden enligt rektorsbeslut Riktlinjer för val av ledamöter till områdes- och fakultetsnämnder 2020-2023 (UFV 2019/203).

Berörd prefekt är ej ledamot men deltar i sammanträden, dock ej i slutlig överläggning och beslut. Prefekten kan efter förslag från prefekt eller vicerektor/dekan ersättas av annan representant från institutionen (enligt 81 § Anställningsordning vid Uppsala universitet UFV 2019/1673).

2.2 Beredningsgrupp vid institution

Som komplement till den fakultetsgemensamma anställningsberedningen ska vid varje institution finnas en beredningsgrupp som utses av institutionsstyrelsen.

Beredningsgruppen ska ha följande sammansättning: prefekt (ordförande), ämnesrepresentant 1 i anställningsberedningen (föredragande), ämnesrepresentant 2 i anställningsberedningen. Minst en studentrepresentant utses av berörd studentkår. Institutionsstyrelsen avgör om ytterligare funktioner ska ingå därutöver, och i så fall vilka. Institutionsstyrelsen avgör om beredningsgruppen ska utses för en viss mandatperiod, eller om ny beredningsgrupp utses i varje enskilt rekryteringsärende. Institutionens HR-funktion utgör administrativt stöd till beredningsgruppen.

2.3 Beredningsprocess

Anställningsberedningen och institutionens beredningsgrupp ska i normalfallet ha två möten vardera i varje rekryteringsärende. Dessa möten ska genomföras när ansökningstiden har utgått och sakkunnigprövning är genomförd.

- Institutionens beredningsgrupp ska, på basis av anställningsprofil, ansökningar och sakkunnigutlåtanden, ta fram ett förslag på toppgrupp. Beredningsgruppens förslag presenteras av föredragande ämnesrepresentant under anställningsberedningens förstamöte.
- Anställningsberedningen ska i ett förstamöte, på basis av anställningsprofil, ansökningar och sakkunnigutlåtanden, besluta om vilka sökande som ska bjudas in. Anställningsberedningen ska inför sitt beslut beakta förslaget från institutionens beredningsgrupp.
- Efter att beslut fattats om vilka sökande som bjuds in, ska institutionens beredningsgrupp ha ett andramöte för att förbereda inför intervjutillfället.
- Anställningsberedningen genomför vid intervjutillfället provföreläsning (ingen provföreläsning vid professur), forskningspresentation och intervju med inbjudna sökande. Vid efterföljande möte ska anställningsberedningen, på basis av anställningsprofil, ansökningar, sakkunnigutlåtanden, provföreläsning, forskningspresentation, intervju och eventuella referenser, besluta om rangordning.

3 Lärarkategorier

Vid Uppsala universitet finns följande lärarkategorier (anställningsordningen 10 §):

10 a § Enligt högskolelag och högskoleförordning:

- Professor
- Gästprofessor
- Adjungerad professor
- Lektor (benämns universitetslektor)
- Biträdande lektor (benämns biträdande universitetslektor)

10 b § Enligt lokalt beslut:

- Universitetsadjunkt
- Adjungerad universitetslektor
- Adjungerad universitetsadjunkt

4 Rekrytering av professor

4.1 Sökgrupp vid rekrytering av professor

Uppsala universitets anställningsordning

- 75 § En bred kartläggning, annonsering och aktiv eftersökning av potentiella sökande ska göras. Personer av underrepresenterat kön ska uppmuntras att söka aktuell anställning. Lediga anställningar ska beskrivas könsneutralt.
- 76 § Inför en rekrytering kan en sökgrupp utses, som ska identifiera och intressera lämpliga kandidater för anställningen, utgöra ett stöd vid utformande av anställningsprofil samt vara behjälplig vid sökandet efter sakkunniga. Gruppen ska ha jämställd representation av kvinnor och män om det inte finns särskilda skäl.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Inför beslut om rekrytering av professor ska sökgrupp utses av områdesnämnden/fakultetsnämnden på förslag från sektionsdekan. I sökgruppen ska ingå representant/er från verksamheten, av vilka en ska vara sammankallande. Även externa representanter ska ingå.

Sökgruppen ska inför omprövning av en professur lämna underlag till förslag om återbesättning eller annan tänkbar åtgärd.

Inför beslut om rekrytering ska sökgruppen identifiera och intressera lämpliga kandidater samt vara behjälplig vid sökandet efter sakkunniga.

Inför beslut om rekrytering av professor ska sökgruppen utgöra ett stöd vid utformning av anställningsprofil.

Rapport om sökgruppens arbete ska tillsammans med förslag till anställningsprofil utgöra underlag för områdesnämnden/fakultetsnämndens förslag till rektors beslut.

4.2 Anställningsprofil för anställning som professor

Uppsala universitets anställningsordning

- 71 § Anställningsprofilen ska utformas med utgångspunkt i krav som behöver uppfyllas för att fullgöra anställningen väl. Anställningsprofilen ska innehålla ämnesområde, ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, behörighet, bedömningsgrunder, särskilda krav på färdigheter och personliga egenskaper samt övriga kvalifikationskrav. I profilen kan anges hur olika skicklighetskriterier ska

vägas mot varandra, samt de förutsättningar i övrigt som ska gälla för att kunna fullgöra anställningen väl.

- 72 § Ämnesområdet kan ges något av följande utformningar
 - ämne
 - ämne med inriktning mot
 - ämne, särskilt subspecialitet
 - ämne 1 och ämne 2
- 73 § Det fastställda ämnesområdet inklusive ämnesbeskrivning får inte kompletteras eller ändras efter att beslut om anställningsprofil fattats.
- 74 § För att främja jämn könsfördelning inom aktuellt område/anställningskategori ska anställningsprofilen utformas på ett sådant sätt att personer av underrepresenterat juridiskt kön uppmuntras att söka anställningen.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Anställningsprofil för rekrytering av professor fastställs av områdesnämnden/fakultetsnämnden i samråd med rektor.

Anställningsprofilen ska, för att omfatta flest möjliga potentiella sökande, ha en bred formulering av ämnesområde.

Ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, behörighet, bedömningsgrunder, särskilda krav på färdigheter och personliga egenskaper samt övriga kvalifikationskrav ska vara tydligt beskrivna.

I anställningsprofilen ska anges hur olika skicklighetskriterier ska vägas samman och de förutsättningar i övrigt som ska gälla för att kunna fullgöra anställningen väl.

Vid annonsering för rekrytering av professor står fakulteten för kostnaderna.

4.3 Behörighet

Högskoleförordningen

- 4 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. [...]

Uppsala universitets anställningsordning

- 20 § Vetenskaplig skicklighet avser forskningsmeritering. Vid bedömning av vetenskaplig skicklighet ska i första hand vetenskaplig kvalitet beaktas. Även forskningens omfattning, främst med avseende på djup och bredd, ska tillmätas

betydelse. Vidare ska förmåga att planera, initiera, leda och utveckla forskning och utbildning på forskarnivå, förmåga att i konkurrens erhålla medel för forskning, liksom förmåga att genom forskningen samverka med det omgivande samhället tillmätas betydelse.

- 22 § Pedagogisk skicklighet avser utbildningsmeritering. Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska i första hand pedagogisk kvalitet beaktas. Omfattning, såväl bredd som djup, ska tillmätas betydelse. Vidare ska förmåga att planera, initiera, leda och utveckla utbildning, liksom förmåga att forskningsanknyta undervisningen tillmätas betydelse. Även förmåga att genom utbildningen samverka med det omgivande samhället bör ingå i den pedagogiska skickligheten.

Arbetsordning vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Varje professor företräder sitt ämne. Med tjänstetiteln följer ansvar för ämnets innehåll, utveckling och kvalitetsnivå såväl inom forskningen som inom grund- och forskarutbildningen.

4.4 Bedömningsgrunder

Högskoleförordningen

- 4 kap 3 § [...] 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).

Uppsala universitets anställningsordning

- 16 § Behörig att anställas som lärare är den som visat tillräcklig grad av såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Som bedömningsgrunder vid anställning av lärare ska gälla dels graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning och befordran, dels de bedömningsgrunder som i övrigt har fastställts i anställningsprofilen. Vilka kriterier som betonas kan variera beroende på om bedömningen avser behörighetsgrunder för anställning och befordran eller bedömningsgrunder för rangordning mellan sökande. Bedömningsgrunderna kan viktas olika beroende på arbetets innehåll och de övriga förutsättningar för anställningen som definierats utifrån verksamhetens behov.

4.4.1 Vetenskaplig skicklighet

Uppsala universitets anställningsordning

- 19 § Vetenskaplig skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor.

- 20 § Vetenskaplig skicklighet avser forskningsmeritering. Vid bedömning av vetenskaplig skicklighet ska i första hand vetenskaplig kvalitet beaktas. Även forskningens omfattning, främst med avseende på djup och bredd, ska tillmätas betydelse. Vidare ska förmåga att planera, initiera, leda och utveckla forskning och utbildning på forskarnivå, förmåga att i konkurrens erhålla medel för forskning, liksom förmåga att genom forskningen samverka med det omgivande samhället tillmätas betydelse.
- 31 § Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom självständiga forskningsinsatser och genom att den sökandes meriter i ett internationellt perspektiv håller mycket hög kvalitet. Den sökande ska ha visat skicklighet i att planera, initiera, leda och utveckla forskning, ha visat förmåga att i konkurrens erhålla forskningsanslag samt uppvisa väl dokumenterad skicklighet i handledning på forskarnivå. Den sökandes bidrag till det internationella och nationella vetenskapssamhället ska bedömas bland annat utifrån kvalitet och omfattning av vetenskaplig publicering. Kraven på internationell meritering ska bedömas med hänsyn till ämnets karaktär och specifika förutsättningar.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Med vetenskaplig skicklighet avses även forskningsmeritering från yrkeslivet, som inbegriper till exempel teknikutveckling och innovationsförmåga.

4.4.2 Pedagogisk skicklighet

Uppsala universitets anställningsordning

- 21 § Pedagogisk skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor och universitetsadjunkt.
- 22 § Pedagogisk skicklighet avser utbildningsmeritering. Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska i första hand pedagogisk kvalitet beaktas. Omfattning, såväl bredd som djup, ska tillmätas betydelse. Vidare ska förmåga att planera, initiera, leda och utveckla utbildning, liksom förmåga att forskningsanknyta undervisningen tillmätas betydelse. Även förmåga att genom utbildningen samverka med det omgivande samhället bör ingå i den pedagogiska skickligheten.
- 32 § Den pedagogiska skickligheten ska ha visats genom omfattande meriter inom utbildning i enlighet med 22 §. Därutöver ska den sökande uppvisa väl dokumenterad skicklighet i handledning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå. En förutsättning för att pedagogisk skicklighet ska anses föreligga är genomgången, för verksamheten relevant, högskolepedagogisk utbildning, omfattande minst tio veckor, eller motsvarande kunskaper. Om det föreligger särskilda skäl kan den högskolepedagogiska utbildningen genomföras under de första två anställningsåren. Den pedagogiska utbildningen ska inkludera forskarhandledarutbildning.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Den pedagogiska skickligheten kan ha uppnåtts i yrkeslivet genom handledning, internutbildning, mentorsprogram etc.

Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska bilaga 1: *Bedömningskriterier för pedagogisk skicklighet* användas.

4.4.3 Samverkansskicklighet

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Samverkansskicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor och universitetsadjunkt.

Samverkansskicklighet visas genom förmåga och skicklighet att planera, organisera och genomföra samverkan med det omgivande samhället. Populärvetenskapliga arbeten, offentlig debatt och föredrag är exempel på former för samverkan med det omgivande samhället. Andra exempel på samverkan är patentansökningar, kommersialisering och industrisamverkan. Även förmåga att omsätta kunskapsutbyte med det omgivande samhället i aktiviteter av betydelse för utbildningens utveckling och kvalitet ingår i samverkansskickligheten.

4.4.4 Administrativ skicklighet

Uppsala universitets anställningsordning

- 27 § Administrativ skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär eller kan komma att innebära administrativt arbete.
- 28 § Administrativ skicklighet visas bland annat genom förmåga att planera, organisera och prioritera arbetet på ett effektivt och för ändamålet anpassat sätt samt genom förmåga att ange och hålla tidsramar. Till skickligheten räknas övergripande verksamhetsplanering samt förmåga att hantera resurser på ett sätt som speglar verksamhetens prioriteringar liksom förmåga att arbeta strukturerat och utifrån en medvetenhet om mål och kvalitet.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Med administrativ skicklighet avses även entreprenörskap.

4.4.5 Ledningsskicklighet

Uppsala universitets anställningsordning

- 29 § Ledningsskicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär eller kan komma att innebära arbetsledning, det vill säga ansvar för ledning av verksamhet och/eller personal.
- 30 § Ledningsskicklighet visas genom förmåga att leda verksamhet och personal, fatta beslut, ta ansvar samt motivera och förse andra med de förutsättningar som

krävs för att effektivt nå gemensamma mål. Förmåga att samordna gruppen såväl som att bidra till att skapa engagemang, delaktighet och arbetsglädje samt förmåga att hantera konflikter utgör ytterligare exempel på visad skicklighet.

4.5 Urvalsmetoder

Uppsala universitets anställningsordning

- 85 § En akademisk meritvärdering utgör grunden vid rekrytering och befordran av lärare. Förslag till innehavare av en anställning ska föregås av utlåtanden från sakkunniga och intervjuer, om detta inte är uppenbart obehövligt. Ytterligare urvalsmetoder får användas.
- 86 § Områdes-/fakultetsnämnd kan besluta att lämna instruktioner till sakkunniga att välja ut en tätgrupp av sökande omfattande de sökande som bäst bedöms uppfylla kraven i anställningsprofilen, samt att lämna sakkunnigutlåtanden innehållande bedömning och rangordning endast för denna tätgrupp.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Som urvalsmetod vid sidan av utlåtanden från sakkunniga och intervjuer ska forskningspresentation hållas om det inte är uppenbart obehövligt.

Forskningspresentation bedöms utifrån både vetenskaplig och pedagogisk skicklighet.

4.6 Sakkunniga

Högskoleförordningen

- 4 kap 6 § Vid anställning av en professor (inbegripet adjungerad professor) ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövligt för prövningen av skickligheten. Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer, ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl. Förordning (2010:1064).

Uppsala universitets anställningsordning

- 87 § Områdes-/fakultetsnämnd beslutar vilka sakkunniga som ska utses.
- 88 § Vid anställning av och befordran till professor (inbegripet adjungerad professor, gästprofessor) och universitetslektor (inbegripet adjungerad universitetslektor) och biträdande universitetslektor ska, om det inte är uppenbart obehövligt, minst två sakkunniga från andra lärosäten eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet.
- 89 § Riktlinjer för anlitan av och instruktioner till sakkunniga ska utfärdas av områdes-/ fakultetsnämnd i syfte att effektivisera och kvalitetssäkra de sakkunnigas arbete.
- 90 § Förslag till sakkunniga kan föreligga redan vid beslut om anställningsprofil.

- 91 § De sakkunniga ska vara lärare särskilt förtrogna med ämnesområdet och besitta kunskap om samtliga relevanta skickligheter. De sakkunniga ska, om så angetts av områdesnämnd/fakultetsnämnd, rangordna de sökande och motivera sina val. Om två eller flera av de sökande bedöms likvärdigt meriterade för anställningen kan dessa placeras på samma nivå.
- 92 § De sakkunniga ska inte närvara i den del av beredningen som avser slutlig överläggning inför förslag och beslut.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Sakkunniga vid rekrytering av professor utses av områdesnämnden/fakultetsnämnden efter förslag från sektionsdekan för den sektion där anställningen är placerad. Sektionsdekanen ska tillse att jävsförhållande ej föreligger. Instruktioner till sakkunniga fastställs inom vetenskapsområdet av arbetsutskottet.

Minst två sakkunniga ska utses vid rekrytering av professor.

De sakkunniga ska vara lärare.

Bland de sakkunniga ska finnas minst en kvinna och minst en man om det inte finns synnerliga skäl.

Samtliga sakkunniga, ska utvärdera samtliga bedömningsgrunder.

De sakkunniga bör delta vid intervjuer och forskningspresentationer.

4.7 Avbryta rekrytering av professor

Uppsala universitets anställningsordning

- 100 § Ett anställningsförfarande kan avbrytas om det finns särskilda skäl. Sådant beslut ska vara skriftligt och kan enbart fattas av den som har befogenhet att besluta om anställning.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Rektor beslutar om avbrytande av anställningsförfarande efter förslag med motivering från områdesnämnden/fakultetsnämnden.

4.8 Kallelse till anställning som professor

Högskoleförordningen

- 4 kap. 7 §: En högskola får kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Om en högskola kallar en person till anställning, ska skälen för varför

anställningen är av särskild betydelse för högskolan dokumenteras.

Endast den som har behörighet för anställningen enligt 3 § får anställas genom kallelse.

Beslut om att kalla en person till anställning fattas av rektor och får inte delegeras. Vid anställning genom kallelse behöver inte någon sådan information som avses i 6 § första stycket anställningsförordningen (1994:373) lämnas. Bestämmelserna om sakkunnigbedömning i 6 § ska tillämpas. (SFS 2010:1064)

- 4 kap. 3 §: Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. [...]. (SFS 2010:1064)

Uppsala universitets anställningsordning

- 101 § Kallelseförfarande ska användas som ett verktyg för särskilt strategiska rekryteringar och får enbart användas om såväl ämnesområdet som den som avses kallas bedöms vara av särskild strategisk betydelse för en viss verksamhet vid universitetet. Kallelseförfarande ska användas restriktivt.
- 102 § Innan ärendet påbörjas ska samråd ha skett med rektor.
- 103 § Endast den som uppfyller kraven för anställning som professor får kallas. Vid kallelse till anställning som professor ska det i normalfallet vara uppenbart obehövligt att inhämta sakkunnigbedömning för prövning av skickligheten. Om så inte är fallet ska minst två sakkunniga från andra lärosäten eller motsvarande anlitas i syfte att bedöma skickligheten hos den som avses kallas.
- 104 § Kallelseförfarandet ska inte omfattas av någon sådan information som avses i 6 § första stycket anställningsförordningen (1994:373).
- 105 § Anställningsbeslutet ska anslås med överklagandehänvisning.

5 Rekrytering av universitetslektor

5.1 Sökgrupp vid rekrytering av universitetslektor

Uppsala universitets anställningsordning

- 75 § En bred kartläggning, annonsering och aktiv eftersökning av potentiella sökande ska göras. Personer av underrepresenterat kön ska uppmuntras att söka aktuell anställning. Lediga anställningar ska beskrivas könsneutralt.
- 76 § Inför en rekrytering kan en sökgrupp utses, som ska identifiera och intressera lämpliga kandidater för anställningen, utgöra ett stöd vid utformande av anställningsprofil samt vara behjälplig vid sökandet efter sakkunniga. Gruppen ska ha jämställd representation av kvinnor och män om det inte finns särskilda skäl.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Sökgrupp vid rekrytering av universitetslektor ska utses av institutionsstyrelsen.

I de fall det inte är klart vilken lärarkategori som ska rekryteras till ett visst ämnesområde kan sökgruppens rapport utgöra underlag för institutionens beslut.

I sökgruppen ska ingå representanter från verksamheten, av vilka en ska vara sammankallande. Även externa representanter kan ingå.

Sökgruppen kan utgöra ett stöd vid utformning av anställningsprofilens bedömningsgrunder för vetenskaplig och pedagogisk skicklighet.

Sökgruppen ska identifiera och intressera lämpliga kandidater nationellt och internationellt, kvinnor såväl som män.

Rapport om sökgruppens arbete ska avges till institutionsstyrelsen.

5.2 Anställningsprofil för anställning som universitetslektor

Uppsala universitets anställningsordning

- 71 § Anställningsprofilen ska utformas med utgångspunkt i krav som behöver uppfyllas för att fullgöra anställningen väl. Anställningsprofilen ska innehålla ämnesområde, ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, behörighet, bedömningsgrunder, särskilda krav på färdigheter och personliga egenskaper samt övriga kvalifikationskrav. I profilen kan anges hur olika skicklighetskriterier ska vägas mot varandra, samt de förutsättningar i övrigt som ska gälla för att kunna fullgöra anställningen väl.
- 72 § Ämnesområdet kan ges något av följande utformningar
 - ämne

- ämne med inriktning mot
 - ämne, särskilt subspecialitet
 - ämne 1 och ämne 2
- 73 § Det fastställda ämnesområdet inklusive ämnesbeskrivning får inte kompletteras eller ändras efter att beslut om anställningsprofil fattats.
- 74 § För att främja jämn könsfördelning inom aktuellt område/anställningskategori ska anställningsprofilen utformas på ett sådant sätt att personer av underrepresenterat kön uppmuntras att söka anställningen.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Anställningsprofil för rekrytering av universitetslektor fastställs av områdesnämnden/fakultetsnämnden.

Anställningsprofilen ska, för att omfatta flest möjliga potentiella sökande, ha en bred formulering av ämnesområde.

Ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, behörighet, bedömningsgrunder, särskilda krav på färdigheter och personliga egenskaper samt övriga kvalifikationskrav ska vara tydligt beskrivna.

I anställningsprofilen ska anges hur olika skicklighetskriterier ska vägas samman samt de förutsättningar i övrigt som ska gälla för att kunna fullgöra anställningen väl.

Vid annonsering för rekrytering av universitetslektor står institutionen för kostnaderna.

5.3 Behörighet

Högskoleförordningen

- 4 kap. 4 § Behörig att anställas som lektor är
1. inom annat än konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen.
[...]

Uppsala universitets anställningsordning

- 20 § Vetenskaplig skicklighet avser forskningsmeritering. Vid bedömning av vetenskaplig skicklighet ska i första hand vetenskaplig kvalitet beaktas. Även forskningens omfattning, främst med avseende på djup och bredd, ska tillmätas betydelse. Vidare ska förmåga att planera, initiera, leda och utveckla forskning och

utbildning på forskarnivå, förmåga att i konkurrens erhålla medel för forskning, liksom förmåga att genom forskningen samverka med det omgivande samhället tillmätas betydelse.

- 22 § Pedagogisk skicklighet avser utbildningsmeritering. Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska i första hand pedagogisk kvalitet beaktas. Omfattning, såväl bredd som djup, ska tillmätas betydelse. Vidare ska förmåga att planera, initiera, leda och utveckla utbildning tillmätas betydelse. Även förmåga att genom utbildningen samverka med det omgivande samhället bör ingå i den pedagogiska skickligheten.
- 36 § Med annan yrkesskicklighet avses skicklighet förvärvat genom yrkesverksamhet utanför universitet/högskola. Yrkesskickligheten ska vara av betydelse för det ämnesområde inom vilket läraren ska vara verksam.

5.4 Bedömningsgrunder

Högskoleförordningen

- 4 kap. 4 § [...] Som bedömningsgrunder vid anställning av en lektor 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 andra behörighetsgrundande förhållanden enligt första stycket. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en lektor. (SFS 2010:1064)

Uppsala universitets anställningsordning

- 16 § Behörig att anställas som lärare är den som visat tillräcklig grad av såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Som bedömningsgrunder vid anställning av lärare ska gälla dels graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning och befordran, dels de bedömningsgrunder som i övrigt har fastställts i anställningsprofilen. Vilka kriterier som betonas kan variera beroende på om bedömningen avser behörighetsgrunder för anställning och befordran eller bedömningsgrunder för rangordning mellan sökande. Bedömningsgrunderna kan viktas olika beroende på arbetets innehåll och de övriga förutsättningar för anställningen som definierats utifrån verksamhetens behov.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Med ämnesområde avses det bredare ämnesområde inom vilket sökande är verksam. Med specialisering avses det smalare ämnesområde inom vilket sökande har sina huvudsakliga forskningsmeriter.

5.4.1 Vetenskaplig skicklighet

Uppsala universitets anställningsordning

- 19 § Vetenskaplig skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor.
- 34 § Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom självständiga forskningsinsatser som håller hög kvalitet. Den sökandes bidrag till det internationella och nationella vetenskapssamhället ska bedömas bland annat utifrån kvalitet och omfattning av vetenskaplig publicering. Kraven på internationell meritering ska bedömas med hänsyn till ämnets karaktär och specifika förutsättningar.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Med vetenskaplig skicklighet avses även forskningsmeritering från yrkeslivet, som inbegriper till exempel teknikutveckling och innovationsförmåga.

Vid bedömning av vetenskaplig skicklighet från akademisk forskning ska bilaga 2: *Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet vid rekrytering av universitetslektor* användas.

5.4.2 Pedagogisk skicklighet

Uppsala universitets anställningsordning

- 21 § Pedagogisk skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor och universitetsadjunkt.
- 35 § Den pedagogiska skickligheten ska ha visats genom meriter inom utbildning i enlighet med § 22. En förutsättning för att pedagogisk skicklighet ska anses föreligga är genomgången, för verksamheten relevant, högskolepedagogisk utbildning, omfattande minst tio veckor, eller motsvarande kunskaper. Om det föreligger särskilda skäl kan den högskolepedagogiska utbildningen genomföras under de första två anställningsåren.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Den pedagogiska skickligheten kan ha uppnåtts i yrkeslivet genom handledning, internutbildning, mentorsprogram etc.

Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska bilaga 1: *Bedömningskriterier för pedagogisk skicklighet* användas.

5.4.3 Samverkansskicklighet

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Samverkansskicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor och universitetsadjunkt.

Samverkansskicklighet visas genom förmåga och skicklighet att planera, organisera och genomföra samverkan med det omgivande samhället. Populärvetenskapliga arbeten, offentlig debatt och föredrag är exempel på former för samverkan med det omgivande samhället. Andra exempel på samverkan är patentansökningar, kommersialisering och industrisamverkan. Även förmåga att omsätta kunskapsutbyte med det omgivande samhället i aktiviteter av betydelse för utbildningens utveckling och kvalitet ingår i samverkansskickligheten.

5.4.4 Administrativ skicklighet

Uppsala universitets anställningsordning

- 27 § Administrativ skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär eller kan komma att innebära administrativt arbete.
- 28 § Administrativ skicklighet visas bland annat genom förmåga att planera, organisera och prioritera arbetet på ett effektivt och för ändamålet anpassat sätt samt genom förmåga att ange och hålla tidsramar. Till skickligheten räknas övergripande verksamhetsplanering samt förmåga att hantera resurser på ett sätt som speglar verksamhetens prioriteringar liksom förmåga att arbeta strukturerat och utifrån en medvetenhet om mål och kvalitet.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Med administrativ skicklighet avses även entreprenörskap.

5.4.5 Ledningsskicklighet

Uppsala universitets anställningsordning

- 29 § Ledningsskicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär eller kan komma att innebära arbetsledning, det vill säga ansvar för ledning av verksamhet och/eller personal.
- 30 § Ledningsskicklighet visas genom förmåga att leda verksamhet och personal, fatta beslut, ta ansvar samt motivera och förse andra med de förutsättningar som krävs för att effektivt nå gemensamma mål. Förmåga att samordna gruppen såväl som att bidra till att skapa engagemang, delaktighet och arbetsglädje samt förmåga att hantera konflikter utgör ytterligare exempel på visad skicklighet.

5.5 Urvalsmetoder

Uppsala universitets anställningsordning

- 85 § En akademisk meritvärdering utgör grunden vid rekrytering och befordran av lärare. Förslag till innehavare av en anställning ska föregås av utlåtanden från sakkunniga och intervjuer, om detta inte är uppenbart obehövt. Ytterligare urvalsmetoder får användas.
- 86 § Områdes-/fakultetsnämnd kan besluta att lämna instruktioner till sakkunniga att välja ut en tätgrupp av sökande omfattande de sökande som bäst bedöms uppfylla kraven i anställningsprofilen, samt att lämna sakkunnigutlåtanden innehållande bedömning och rangordning endast för denna tätgrupp.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Som urvalsmetod vid sidan av utlåtanden från sakkunniga och intervjuer ska den sökande även hålla provföreläsning och forskningspresentation. Forskningspresentation och provföreläsning bedöms utifrån både vetenskaplig och pedagogisk skicklighet.

5.6 Sakkunniga

Uppsala universitets anställningsordning

- 87 § Områdes-/fakultetsnämnd beslutar vilka sakkunniga som ska utses.
- 88 § Vid anställning av och befordran till professor (inbegripet adjungerad professor, gästprofessor) och universitetslektor (inbegripet adjungerad universitetslektor) och biträdande universitetslektor ska, om det inte är uppenbart obehövt, minst två sakkunniga från andra lärosäten eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet.
- 89 § Riktlinjer för anlitan av och instruktioner till sakkunniga ska utfärdas av områdes-/ fakultetsnämnd i syfte att effektivisera och kvalitetssäkra de sakkunnigas arbete.
- 90 § Förslag till sakkunniga kan föreligga redan vid beslut om anställningsprofil.
- 91 § De sakkunniga ska vara lärare särskilt förtrogna med ämnesområdet och besitta kunskap om samtliga relevanta skickligheter. De sakkunniga ska, om så angetts av områdes/fakultetsnämnd, rangordna de sökande och motivera sina val. Om två eller flera av de sökande bedöms likvärdigt meriterade för anställningen kan dessa placeras på samma nivå.
- 92 § De sakkunniga ska inte närvara i den del av beredningen som avser slutlig överläggning inför förslag och beslut.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Områdesnämnden/fakultetsnämnden har delegerat till sektionens dekan för den sektion där anställningen är placerad att efter förslag från prefekt utse sakkunniga. Prefekten ska

tillse att jävsförhållande ej föreligger. Instruktioner till sakkunniga fastställs inom vetenskapsområdet av arbetsutskottet.

Minst två sakkunniga ska utses vid rekrytering av universitetslektor.

De sakkunniga ska vara lärare.

Bland de sakkunniga ska finnas minst en kvinna och minst en man om det inte finns synnerliga skäl.

Samtliga sakkunniga ska utvärdera samtliga bedömningsgrunder.

De sakkunniga bör delta vid intervjuer, provföreläsningar och forskningspresentationer.

5.7 Avbryta rekrytering av universitetslektor

Uppsala universitets anställningsordning

- 100 § Ett anställningsförfarande kan avbrytas om det finns särskilda skäl. Sådant beslut ska vara skriftligt och kan enbart fattas av den som har befogenhet att besluta om anställning.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Prefekt vid institutionen där anställningen är placerad beslutar om avbrytande av anställningsförfarande efter samråd med områdesnämnden/fakultetsnämnden.

6 Rekrytering av biträdande universitetslektor

Högskoleförordningen

- 4 kap 12 a § En biträdande lektor får anställas tills vidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år som bestämts av högskolan före anställningen. Syftet med anställningen är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor. En anställning enligt första stycket får förnyas, dock högst sammanlagt två år, om det på grund av den biträdande lektorns sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. För en anställning enligt första och andra styckena gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från första och andra styckena. Förordning (2017:844).

Uppsala universitets anställningsordning

- 14 § I en biträdande universitetslektors arbetsuppgifter ska såväl forskning, undervisning som administration ingå.
- 80 § En förutsättning för att anställa en biträdande universitetslektor är ett dokumenterat verksamhetsbehov av och ekonomiska förutsättningar för en anställning som universitetslektor inom det aktuella ämnesområdet.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Anställningstid för en biträdande universitetslektor vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten ska vara sex år.

Anställning som biträdande universitetslektor ska tillsättas i konkurrens för bästa möjliga utfall utifrån aspekter som kvalitet, lika villkor och mobilitet. Annonsering bör i normalfallet ske i minst sex veckor, på både svenska och engelska, samt spridas internationellt.

Alla nyanställda biträdande universitetslektorer ska erbjudas karriärstöd och vägledning med syfte att uppnå de kriterier som krävs för befordran till universitetslektor.

Karriärstödet ska följa teknisk-naturvetenskapliga fakultetsnämndens generella plan för hur karriärstöd och vägledning ska ges.

Den institution som anställer en biträdande universitetslektor ska ta fram en individuell plan för varje nyanställd biträdande universitetslektor. Planen ska innehålla delmål som ska vara tydligt uppställda i förhållande till teknisk-naturvetenskapliga fakultetens befordringskriterier. Planen ska fastställas av prefekt och sedan årligen utvärderas och revideras. I den årliga utvärderingen ska diskuteras hur den biträdande universitetslektorn ligger till i förhållande till målen och vad som fordras för att uppnå dem.

Det är institutionens ansvar att tillhandahålla karriärstöd och vägledning som behövs utöver de insatser som erbjuds centralt för att det ska bli möjligt för den biträdande universitetslektorn att nå de uppställda målen. Utifrån den individuella planen ska det tydligt framgå för den biträdande universitetslektorn vad som krävs för att uppnå erforderliga meriter för befordran till universitetslektor.

6.1 Sökgrupp vid rekrytering av biträdande universitetslektor

Uppsala universitets anställningsordning

- 75 § En bred kartläggning, annonsering och aktiv eftersökning av potentiella sökande ska göras. Personer av underrepresenterat kön ska uppmuntras att söka aktuell anställning. Lediga anställningar ska beskrivas könsneutralt.
- 76 § Inför en rekrytering kan en sökgrupp utses, som ska identifiera och intressera lämpliga kandidater för anställningen, utgöra ett stöd vid utformande av anställningsprofil samt vara behjälplig vid sökandet efter sakkunniga. Gruppen ska ha jämställd representation av kvinnor och män om det inte finns särskilda skäl.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Sökgrupp vid rekrytering av biträdande universitetslektor ska utses av institutionsstyrelsen.

I de fall det inte är klart vilken lärarkategori som ska rekryteras till ett visst ämnesområde kan sökgruppens rapport utgöra underlag för institutionens beslut.

I sökgruppen ska ingå representanter från verksamheten, av vilka en ska vara sammankallande. Även externa representanter kan ingå.

Sökgruppen kan utgöra ett stöd vid utformning av anställningsprofilens bedömningsgrunder för vetenskaplig och pedagogisk skicklighet.

Sökgruppen ska identifiera och intressera lämpliga kandidater nationell och internationellt, kvinnor såväl som män.

Rapport om sökgruppens arbete ska avges till institutionsstyrelsen.

6.2 Anställningsprofil för anställning som biträdande universitetslektor

Uppsala universitets anställningsordning

- 71 § Anställningsprofilen ska utformas med utgångspunkt i krav som behöver uppfyllas för att fullgöra anställningen väl. Anställningsprofilen ska innehålla

ämnesområde, ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, behörighet, bedömningsgrunder, särskilda krav på färdigheter och personliga egenskaper samt övriga kvalifikationskrav. I profilen kan anges hur olika skicklighetskriterier ska vägas mot varandra, samt de förutsättningar i övrigt som ska gälla för att kunna fullgöra anställningen väl.

- 72 § Ämnesområdet kan ges något av följande utformningar
 - ämne
 - ämne med inriktning mot
 - ämne, särskilt subspecialitet
 - ämne 1 och ämne 2
- 73 § Det fastställda ämnesområdet inklusive ämnesbeskrivning får inte kompletteras eller ändras efter att beslut om anställningsprofil fattats.
- 74 § För att främja jämn könsfördelning inom aktuellt område/anställningskategori ska anställningsprofilen utformas på ett sådant sätt att personer av underrepresenterat kön uppmuntras att söka anställningen.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Anställningsprofil för rekrytering av biträdande universitetslektor fastställs av områdesnämnden/fakultetsnämnden.

Anställningsprofilen ska, för att omfatta flest möjliga potentiella sökande, ha en bred formulering av ämnesområde.

Ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, behörighet, bedömningsgrunder, särskilda krav på färdigheter och personliga egenskaper samt övriga kvalifikationskrav ska vara tydligt beskrivna.

I anställningsprofilen ska anges hur olika skicklighetskriterier ska vägas samman samt de förutsättningar i övrigt som ska gälla för att kunna fullgöra anställningen väl.

Annonsering för rekrytering av biträdande universitetslektor bör i normalfallet ske i minst sex veckor, på både svenska och engelska, samt spridas internationellt.

Vid annonsering för rekrytering av biträdande universitetslektor står institutionen för kostnaderna.

6.3 Behörighet

Högskoleförordningen

- 4 kap. 4a § Behörig att anställas som biträdande lektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens

högst fem år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande lektor har gått ut. Även den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande kompetens tidigare kan dock komma i fråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter.

Varje högskola bestämmer själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en biträdande lektor. Inför en sådan anställning ska högskolan även ställa upp de bedömningsgrunder som kommer att tillämpas i ett ärende om befordran till lektor enligt 12 c §. Förordning (2017:844).

Uppsala universitets anställningsordning

- 20 § Vetenskaplig skicklighet avser forskningsmeritering. Vid bedömning av vetenskaplig skicklighet ska i första hand vetenskaplig kvalitet beaktas. Även forskningens omfattning, främst med avseende på djup och bredd, ska tillmätas betydelse. Vidare ska förmåga att planera, initiera, leda och utveckla forskning och utbildning på forskarnivå, förmåga att i konkurrens erhålla medel för forskning, liksom förmåga att genom forskningen samverka med det omgivande samhället tillmätas betydelse.
- 22 § Pedagogisk skicklighet avser utbildningsmeritering. Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska i första hand pedagogisk kvalitet beaktas. Omfattning, såväl bredd som djup, ska tillmätas betydelse. Vidare ska förmåga att planera, initiera, leda och utveckla utbildning, liksom förmåga att forskningsanknyta undervisningen tillmätas betydelse. Även förmåga att genom utbildningen samverka med det omgivande samhället bör ingå i den pedagogiska skickligheten.

6.4 Bedömningsgrunder

Uppsala universitets anställningsordning

- 16 § Behörig att anställas som lärare är den som visat tillräcklig grad av såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Som bedömningsgrunder vid anställning av lärare ska gälla dels graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning och befordran, dels de bedömningsgrunder som i övrigt har fastställts i anställningsprofilen. Vilka kriterier som betonas kan variera beroende på om bedömningen avser behörighetsgrunder för anställning och befordran eller bedömningsgrunder för rangordning mellan sökande. Bedömningsgrunderna kan viktas olika beroende på arbetets innehåll och de övriga förutsättningar för anställningen som definierats utifrån verksamhetens behov.

6.4.1 Vetenskaplig skicklighet

Uppsala universitets anställningsordning

- 19 § Vetenskaplig skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor.
- 38 § För anställning som biträdande universitetslektor krävs vetenskaplig skicklighet enligt 20§. Den vetenskapliga skickligheten ska ha god kvalitet och ge goda förutsättningar för en akademisk karriär inom det ämnesområde som är relevant för anställningen.

6.4.2 Pedagogisk skicklighet

Uppsala universitets anställningsordning

- 21 § Pedagogisk skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor och universitetsadjunkt.
39 § För anställning som biträdande universitetslektor ska hänsyn tas till pedagogisk skicklighet i enlighet med 22 §. För att uppnå pedagogisk skicklighet bör den sökande ha genomgått, för verksamheten relevant, högskolepedagogisk utbildning, omfattande minst fem veckor eller ha motsvarande kunskaper. Om sådan meritering ej kunnat genomföras före anställningen ska den behörighetsgivande högskolepedagogiska utbildningen genomföras under de första två anställningsåren.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska bilaga 1: *Bedömningskriterier för pedagogisk skicklighet* användas.

6.4.3 Samverkansskicklighet

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Samverkansskicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor och universitetsadjunkt.

Samverkansskicklighet visas genom förmåga och skicklighet att planera, organisera och genomföra samverkan med det omgivande samhället. Populärvetenskapliga arbeten, offentlig debatt och föredrag är exempel på former för samverkan med det omgivande samhället. Andra exempel på samverkan är patentansökningar, kommersialisering och industrisamverkan. Även förmåga att omsätta kunskapsutbyte med det omgivande samhället i aktiviteter av betydelse för utbildningens utveckling och kvalitet ingår i samverkansskickligheten.

6.4.4 Administrativ skicklighet

Uppsala universitets anställningsordning

- 27 § Administrativ skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär eller kan komma att innebära administrativt arbete.
- 28 § Administrativ skicklighet visas bland annat genom förmåga att planera, organisera och prioritera arbetet på ett effektivt och för ändamålet anpassat sätt samt genom förmåga att ange och hålla tidsramar. Till skickligheten räknas övergripande verksamhetsplanering samt förmåga att hantera resurser på ett sätt som speglar verksamhetens prioriteringar liksom förmåga att arbeta strukturerat och utifrån en medvetenhet om mål och kvalitet.

6.4.5 Ledningsskicklighet

Uppsala universitets anställningsordning

- 29 § Ledningsskicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär eller kan komma att innebära arbetsledning, det vill säga ansvar för ledning av verksamhet och/eller personal.
- 30 § Ledningsskicklighet visas genom förmåga att leda verksamhet och personal, fatta beslut, ta ansvar samt motivera och förse andra med de förutsättningar som krävs för att effektivt nå gemensamma mål. Förmåga att samordna gruppen såväl som att bidra till att skapa engagemang, delaktighet och arbetsglädje samt förmåga att hantera konflikter utgör ytterligare exempel på visad skicklighet.

6.5 Urvalsmetoder

Uppsala universitets anställningsordning

- 85 § En akademisk meritvärdering utgör grunden vid rekrytering av lärare. Förslag till innehavare av en anställning ska föregås av utlåtanden från sakkunniga och intervjuer, om detta inte är uppenbart obehövligt. Ytterligare urvalsmetoder får användas.
- 86 § Områdes-/fakultetsnämnd kan besluta att lämna instruktioner till sakkunniga att välja ut en tätgrupp av sökande omfattande de sökande som bäst bedöms uppfylla kraven i anställningsprofilen, samt att lämna sakkunnigutlåtanden innehållande bedömning och rangordning endast för denna tätgrupp.

6.6 Sakkunniga

Uppsala universitets anställningsordning

- 87 § Områdes-/fakultetsnämnd beslutar vilka sakkunniga som ska utses.
- 88 § Vid anställning av och befordran till professor (inbegripet adjungerad professor, gästprofessor) och universitetslektor (inbegripet adjungerad

universitetslektor) och biträdande universitetslektor ska, om det inte är uppenbart obehövt, minst två sakkunniga från andra lärosäten eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet.

- 89 § Riktlinjer för anlitan av och instruktioner till sakkunniga ska utfärdas av områdes-/ fakultetsnämnd i syfte att effektivisera och kvalitetssäkra de sakkunnigas arbete.
- 90 § Förslag till sakkunniga kan föreligga redan vid beslut om anställningsprofil.
- 91 § De sakkunniga ska vara lärare särskilt förtrogna med ämnesområdet och besitta kunskap om samtliga relevanta skickligheter. De sakkunniga ska, om så angetts av områdesnämnd/fakultetsnämnd, rangordna de sökande och motivera sina val. Om två eller flera av de sökande bedöms likvärdigt meriterade för anställningen kan dessa placeras på samma nivå.
- 92 § De sakkunniga ska inte närvara i den del av beredningen som avser slutlig överläggning inför förslag och beslut.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Områdesnämnden/fakultetsnämnden har delegerat till sektionsdekan för den sektion där anställningen är placerad att efter förslag från prefekt utse sakkunniga. Prefekten ska tillse att jävsförhållande ej föreligger. Instruktioner till sakkunniga fastställs inom vetenskapsområdet av arbetsutskottet.

Minst två sakkunniga ska utses vid rekrytering av biträdande universitetslektor.

De sakkunniga ska vara lärare.

Bland de sakkunniga ska finnas minst en kvinna och minst en man om det inte finns synnerliga skäl.

Samtliga sakkunniga ska utvärdera samtliga bedömningsgrunder.

De sakkunniga bör delta vid intervjuer, provföreläsningar och forskningspresentationer.

6.7 Avbryta rekrytering av biträdande universitetslektor

Uppsala universitets anställningsordning

- 100 § Ett anställningsförfarande kan avbrytas om det finns särskilda skäl. Sådant beslut ska vara skriftligt och kan enbart fattas av den som har befogenhet att besluta om anställning.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Prefekt vid institutionen där anställningen är placerad beslutar om avbrytande av anställningsförfarande efter samråd med områdesnämnden/fakultetsnämnden.

7 Rekrytering av universitetsadjunkt

Handläggning av ärenden rörande anställning av universitetsadjunkt sker vid den institution där anställningen är placerad.

7.1 Anställningsprofil för anställning som universitetsadjunkt

Uppsala universitets anställningsordning

- 71 § Anställningsprofilen ska utformas med utgångspunkt i krav som behöver uppfyllas för att fullgöra anställningen väl. Anställningsprofilen ska innehålla ämnesområde, ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, behörighet, bedömningsgrunder, särskilda krav på färdigheter och personliga egenskaper samt övriga kvalifikationskrav. I profilen kan anges hur olika skicklighetskriterier ska vägas mot varandra, samt de förutsättningar i övrigt som ska gälla för att kunna fullgöra anställningen väl.
- 72 § Ämnesområdet kan ges något av följande utformningar
 - ämne
 - ämne med inriktning mot
 - ämne, särskilt subspecialitet
 - ämne 1 och ämne 2
- 73 § Det fastställda ämnesområdet inklusive ämnesbeskrivning får inte kompletteras eller ändras efter att beslut om anställningsprofil fattats.
- 74 § För att främja jämn könsfördelning inom aktuellt område/anställningskategori ska anställningsprofilen utformas på ett sådant sätt att personer av underrepresenterat kön uppmuntras att söka anställningen.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Anställningsprofil för rekrytering av universitetsadjunkt fastställs av områdesnämnden/fakultetsnämnden.

Anställningsprofilen ska, för att omfatta flest möjliga potentiella sökande, ha en bred formulering av ämnesområde.

Ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, behörighet, bedömningsgrunder, särskilda krav på färdigheter och personliga egenskaper samt övriga kvalifikationskrav ska vara tydligt beskrivna.

I anställningsprofilen ska anges hur olika skicklighetskriterier ska vägas samman och de förutsättningar i övrigt som ska gälla för att kunna fullgöra anställningen väl.

Vid annonsering för rekrytering av universitetsadjunkt står institutionen för kostnaderna.

7.2 Behörighet

Uppsala universitets anställningsordning

- 22 § Pedagogisk skicklighet avser utbildningsmeritering. Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska i första hand pedagogisk kvalitet beaktas. Omfattning, såväl bredd som djup, ska tillmätas betydelse. Vidare ska förmåga att planera, initiera, leda och utveckla utbildning, liksom förmåga att forskningsanknyta undervisningen tillmätas betydelse. Även förmåga att genom utbildningen samverka med det omgivande samhället bör ingå i den pedagogiska skickligheten.
- 41 § Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som har avlagt examen från högskoleutbildning samt visat pedagogisk skicklighet.
- 42 § Vid tillsättning av anställning som universitetsadjunkt ersätts kravet på vetenskaplig kompetens med krav på ämnesfördjupning.
- 43 § Den pedagogiska skickligheten ska ha visats genom omfattande meriter inom utbildning i enlighet med 22 §, eller på annat sätt inom det verksamhetsområde som utbildningen avser.

En förutsättning för att pedagogisk skicklighet ska anses föreligga är genomgången, för verksamheten relevant, högskolepedagogisk utbildning, omfattande minst tio veckor, eller motsvarande kunskaper. Om det föreligger särskilda skäl kan den högskolepedagogiska utbildningen genomföras under de första två anställningsåren.

7.3 Bedömningsgrunder

Uppsala universitets anställningsordning

- 16 § Behörig att anställas som lärare är den som visat tillräcklig grad av såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Som bedömningsgrunder vid anställning av lärare ska gälla dels graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning och befordran, dels de bedömningsgrunder som i övrigt har fastställts i anställningsprofilen. Vilka kriterier som betonas kan variera beroende på om bedömningen avser behörighetsgrunder för anställning och befordran eller bedömningsgrunder för rangordning mellan sökande. Bedömningsgrunderna kan viktas olika beroende på arbetets innehåll och de övriga förutsättningar för anställningen som definierats utifrån verksamhetens behov.

7.3.1 Ämnesfördjupning

Uppsala universitets anställningsordning

- 41 § Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som har avlagt examen från högskoleutbildning samt visat pedagogisk skicklighet.
- 42 § Vid tillsättning av anställning som universitetsadjunkt ersätts kravet på vetenskaplig kompetens med krav på ämnesfördjupning.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Examen på forskarnivå kan utgöra ämnesfördjupning. Med ämnesfördjupning kan även avses erfarenhet från yrkeslivet som inbegriper t.ex. teknikutveckling.

7.3.2 Pedagogisk skicklighet

Uppsala universitets anställningsordning

- 21 § Pedagogisk skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor och universitetsadjunkt.
- 22 § Pedagogisk skicklighet avser utbildningsmeritering. Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska i första hand pedagogisk kvalitet beaktas. Omfattning, såväl bredd som djup, ska tillmätas betydelse. Vidare ska förmåga att planera, initiera, leda och utveckla utbildning liksom förmåga att forskningsanknyta undervisningen tillmätas betydelse. Även förmåga att genom utbildningen samverka med det omgivande samhället bör ingå i den pedagogiska skickligheten.
- 43 § Den pedagogiska skickligheten ska ha visats genom meriter inom utbildning i enlighet med 22 §.

En förutsättning för att pedagogisk skicklighet ska anses föreligga är genomgången, för verksamheten relevant, högskolepedagogisk utbildning, omfattande minst tio veckor, eller motsvarande kunskaper. Om det föreligger särskilda skäl kan den högskolepedagogiska utbildningen genomföras under de första två anställningsåren.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Den pedagogiska skickligheten kan ha uppnåtts i yrkeslivet genom handledning, internutbildning, mentorsprogram etc.

Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska bilaga 1: *Bedömningskriterier för pedagogisk skicklighet* användas.

7.3.3 Administrativ skicklighet

Uppsala universitets anställningsordning

- 27 § Administrativ skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär eller kan komma att innebära administrativt arbete.

- 28 § Administrativ skicklighet visas bland annat genom förmåga att planera, organisera och prioritera arbetet på ett effektivt och för ändamålet anpassat sätt samt genom förmåga att ange och hålla tidsramar. Till skickligheten räknas övergripande verksamhetsplanering samt förmåga att hantera resurser på ett sätt som speglar verksamhetens prioriteringar liksom förmåga att arbeta strukturerat och utifrån en medvetenhet om mål och kvalitet.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Med administrativ skicklighet avses även entreprenörskap.

7.3.4 Samverkansskicklighet

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Samverkansskicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor och universitetsadjunkt.

Samverkansskicklighet visas genom förmåga och skicklighet att planera, organisera och genomföra samverkan med det omgivande samhället. Populärvetenskapliga arbeten, offentlig debatt och föredrag är exempel på former för samverkan med det omgivande samhället. Andra exempel på samverkan är patentansökningar, kommersialisering och industrisamverkan. Även förmåga att omsätta kunskapsutbyte med det omgivande samhället i aktiviteter av betydelse för utbildningens utveckling och kvalitet ingår i samverkansskickligheten.

7.3.5 Ledningsskicklighet

Uppsala universitets anställningsordning

- 29 § Ledningsskicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär eller kan komma att innebära arbetsledning, det vill säga ansvar för ledning av verksamhet och/eller personal.
- 30 § Ledningsskicklighet visas genom förmåga att leda verksamhet och personal, fatta beslut, ta ansvar samt motivera och förse andra med de förutsättningar som krävs för att effektivt nå gemensamma mål. Förmåga att samordna gruppen såväl som att bidra till att skapa engagemang, delaktighet och arbetsglädje samt förmåga att hantera konflikter utgör ytterligare exempel på visad skicklighet.

7.3.6 Urvalsmetoder

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Vid sidan av intervjuer och övriga urvalsmetoder ska den sökande även hålla en provföreläsning.

7.3.7 Sakkunniga

Uppsala universitets anställningsordning

- 91 § De sakkunniga ska vara lärare särskilt förtrogna med ämnesområdet och besitta kunskap om samtliga relevanta skickligheter. De sakkunniga ska, om så angetts av områdesnämnd/fakultetsnämnd, rangordna de sökande och motivera sitt val. Om två eller flera av de sökande bedöms likvärdigt meriterade för anställningen kan dessa placeras på samma nivå.
- 92 § De sakkunniga ska inte närvara i den del av beredningen som avser slutlig överläggning inför förslag och beslut.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

En eller flera sakkunniga kan utses vid rekrytering av universitetsadjunkt. Sakkunniga utses i så fall av prefekten vid institutionen där anställningen är placerad. Prefekten ska tillse att jävsförhållande ej föreligger. De sakkunniga ska vara lärare. Vilka bedömningsgrunder som de sakkunniga ska utvärdera beslutas av prefekten. Om fler är en sakkunnig utses ska bland de sakkunniga finnas minst en kvinna och minst en man om det inte finns synnerliga skäl.

7.4 Avbryta rekrytering av universitetsadjunkt

Uppsala universitets anställningsordning

- 100 § Ett anställningsförfarande kan avbrytas om det finns särskilda skäl. Sådant beslut ska vara skriftligt och kan enbart fattas av den som har befogenhet att besluta om anställning.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Prefekt vid institutionen där anställningen är placerad beslutar om avbrytande av anställningsförfarande efter samråd med områdesnämnden/fakultetsnämnden.

8 Tidsbegränsade anställningar

Uppsala universitets anställningsordning

- 108 § Rekrytering till tidsbegränsad anställning ska ske med omsorg, mot bakgrund av den rätt till tillsvidareanställning som kan uppkomma vid upprepad tidsbegränsad anställning.
- 109 § Vid tillsättning av anställningar som omfattar högst två år för vikariat eller allmän visstidsanställning får ett förenklat anställningsförfarande tillämpas, innebärande att sakkunnigbedömning kan uteslutas.
- 110 § Den som ansvarar för anställningen (prefekt/motsvarande) ska tillse att en tidsbegränsad anställning som lärare inte pågår så länge att den enligt LAS övergår i en tillsvidareanställning utan att ha utlysts och tillsatts efter sakkunnigförfarande. Om så ändå sker ska rekryteringsgrupp/motsvarande bedöma om personen uppfyller behörighetskraven för anställningen.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Förlängning av tidsbegränsad anställning, som resulterar i att den sammanlagda anställningstiden överstiger ett år, får endast ske efter hörande av områdesnämnden/fakultetsnämnden som beslutar om eventuell sakkunniggranskning och behandling i anställningsberedningen.

9 Adjungerade lärare

Uppsala universitets anställningsordning

- 12 § Syftet med anställning som adjungerad lärare är att tillfälligt tillföra värdefull kompetens till universitetet eller att stärka anknytningen till näringsliv eller omgivande samhälle. En adjungerad lärare ska ha sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet. För närvarande är omfattningen på en sådan anställning normalt ca 20 % av en heltidsanställning. Det kan i vissa fall bli aktuellt med en högre omfattning, högst 49 % Adjungerade universitetslektorer och adjungerade universitetsadjunkter anställs med stöd av kollektivavtal.¹
- 45 § För anställning som adjungerad professor, adjungerad universitetslektor och adjungerad universitetsadjunkt ska, med undantag för pedagogisk skicklighet, de behörighetskrav tillämpas som gäller för aktuell lärarkategori.
- 111 § Vid anställning av adjungerade lärare ska det upprättas ett avtal mellan Uppsala universitet och huvudarbetsgivaren, om inte särskilda skäl föreligger. Avtalet ska innehålla de villkor som ska gälla för anställningen, till exempel rörande arbetsuppgifter, lönekostnader och andra kostnader, resurser i form av lokaler och utrustning, äganderätt till resultat, rätt till publicering samt sekretess.

9.1 Adjungerad professor

9.1.1. Behörighet

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Behörig att anställas som adjungerad professor är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet.

Behörighetskraven för en adjungerad professor är desamma som för anställning som professor. För sökande med betydande del av meriteringen utanför den traditionella akademiska miljön kan bedömningen av vetenskaplig skicklighet och pedagogisk skicklighet dock ske efter delvis andra kriterier än de vanliga. Ämnesområdet kan också vara mer begränsat än vad som vanligen gäller fakultetens professorer.

Då anställningen är personlig rangordnas inte en individs meriter relativt någon annan sökandes, det avgörande är om den tilltänkta innehavaren av anställningen uppfyller behörighetskraven sådana de tolkas enligt vedertagen praxis.

¹ Avtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare. Förhandlingsprotokoll 14 december 2011 Arbetsgivarverket och OFR.S, SACO, SEKO

Lokalt avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare. UFV-PA 2012/491

9.1.2 Kriterier för vetenskaplig skicklighet

Uppsala universitets anställningsordning för anställning som professor

- 31 § Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom självständiga forskningsinsatser och genom att den sökandes meriter i ett internationellt perspektiv håller mycket hög kvalitet. Den sökande ska ha visat skicklighet i att planera, initiera, leda och utveckla forskning, ha visat förmåga att i konkurrens erhålla forskningsanslag samt uppvisa väl dokumenterad skicklighet i handledning på forskarnivå. Den sökandes bidrag till det internationella och nationella vetenskapssamhället ska bedömas bland annat utifrån kvalitet och omfattning av vetenskaplig publicering. Kraven på internationell meritering ska bedömas med hänsyn till ämnets karaktär och specifika förutsättningar.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Vetenskaplig skicklighet kan visas på till exempel följande sätt:

- Den sökande ska ha doktorsexamen eller meritering av motsvarande karaktär.
- Den sökande ska vara bland de ledande inom forskning och utveckling i området för anställningen vilket visas genom exempelvis uppbyggnad av och deltagande i nationella och/eller internationella professionella nätverk och/eller ledning av viktiga forsknings- och utvecklingsprojekt.
- Den sökande ska uppvisa egen pågående verksamhet med anknytning till forskning/utveckling.
- Den sökandes gärning inom forskning/utveckling bör ha varit avgörande för utvecklingen hos den verksamhet eller de verksamheter där den sökande varit aktiv.
- Forskning utförd utanför akademien och som inte är publicerad i vetenskapliga tidskrifter kan beaktas vid bedömning av vetenskaplighet skicklighet om den är av betydelse för ämnesområdet och/eller det omgivande samhället.
- Den sökande bör uppvisa dokumenterat aktivt deltagande i nationella och internationella nätverk eller projekt inom forskning/utveckling. Exempel på sådana är föredrag vid seminarier eller konferenser, medverkan i olika typer av bedömningskommittéer eller förtroendeuppdrag.

9.1.3 Kriterier för pedagogisk skicklighet

Uppsala universitets anställningsordning för anställning som professor

- 22 § Pedagogisk skicklighet avser utbildningsmeritering. Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska i första hand pedagogisk kvalitet beaktas. Omfattning, såväl bredd som djup, ska tillmätas betydelse. Vidare ska förmåga att planera, initiera, leda och utveckla utbildning och undervisning, liksom förmåga att forskningsanknyta undervisningen tillmätas betydelse. Även förmåga att genom utbildningen samverka med det omgivande samhället bör ingå i den pedagogiska skickligheten.

- 31 § Den pedagogiska skickligheten ska ha visats genom meriter inom utbildning i enlighet med 22 §. Därutöver ska den sökande uppvisa väl dokumenterad skicklighet i handledning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå.
- En förutsättning för att pedagogisk skicklighet ska anses föreligga är genomgången, för verksamheten relevant, högskolepedagogisk utbildning, omfattande minst tio veckor, eller motsvarande kunskaper. Om det föreligger särskilda skäl kan den högskolepedagogiska utbildningen genomföras under de första två anställningsåren. Den pedagogiska utbildningen ska inkludera forskarhandledarutbildning.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska normalt bilaga 1: *Bedömningskriterier för pedagogisk skicklighet* användas. I de fall bilaga 1 inte är tillämplig kan pedagogisk skicklighet även visas på till exempel följande sätt:

- Den sökande ska ha visat dokumenterad erfarenhet av pedagogiskt arbete utanför högskolan, exempelvis internutbildning, handledning av medarbetare, skicklighet att ta fram goda läromedel eller framställningar av forskningsresultat vid konferenser.
- Den sökande ska ha visat pedagogiskt ledarskap.
- Den sökande ska ha visat erfarenhet av individuell handledning. Detta kan till exempel visas genom mentorskap eller handledning av doktorander eller examensarbetare.
- Den sökande ska fungera väl i relation till studenterna och bedömas kunna stödja deras lärande samt ge engagerande och uppskattad undervisning.
- Den sökande ska kunna reflektera över studenters lärande samt kunna knyta undervisning och utbildning till forskning, utveckling, aktuella samhällsfrågor och framtida arbetsliv.

9.1.4 Bedömningsgrunder vid anställning

Uppsala universitets anställningsordning

16 § Behörig att anställas som lärare är den som visat tillräcklig grad av såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Som bedömningsgrunder vid anställning av lärare ska gälla dels graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning och befordran, dels de bedömningsgrunder som i övrigt har fastställts i anställningsprofilen. Vilka kriterier som betonas kan variera beroende på om bedömningen avser behörighetsgrunder för anställning och befordran eller bedömningsgrunder för rangordning mellan sökande. Bedömningsgrunderna kan viktas olika beroende på arbetets innehåll och de övriga förutsättningar för anställningen som definierats utifrån verksamhetens behov.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Som ytterligare bedömningsgrund för anställning som adjungerad professor vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten gäller förmåga att samverka med det omgivande samhället samt forskarsamhället.

Även skicklighet att leda och utveckla verksamhet och personal ska beaktas. Ledarskap i verksamhet och/eller i samverkan med akademiska miljöer är meriterande, liksom erfarenhet av rekryteringsarbete med strategisk inriktning inom såväl forskning som utbildning inom den egna organisationen.

Vetenskaplig publicering och innehav av patent är meriterande, liksom dokumenterad teknikutveckling och innovationsförmåga.

10 Befordran

Uppsala universitets anställningsordning

- 46 § Befordran kan enbart sökas av vid universitetet tillsvidareanställda och vid ansökningstillfället verksamma lärare samt av biträdande universitetslektorer.
- 47 § Områdes-/fakultetsnämnd ska utfärda för vetenskapsområdet/fakulteten specifika kompletterande kriterier för befordran vilka kompletterar behörighetskraven för respektive lärarkategori. Kriterierna ska utformas för att nå målet att vara ett av de främsta forsknings- och utbildningsuniversiteten i världen.
- 48 § Ämnesområdet ska i normalfallet vara detsamma som för den tidigare anställningen, men ska kunna ändras om det finns särskilda skäl.
- 49 § Befordran av en universitetslektor till professor eller av en universitetsadjunkt till universitetslektor innebär en kompetensprövning och en titeländring. En universitetslektor eller universitetsadjunkt som befordrats har inte rätt till ändrade arbetsuppgifter eller anställningsvillkor.
- 50 § En universitetslektor ska befordras till professor och en universitetsadjunkt till universitetslektor om han eller hon skriftligen ansöker om det, är behörig för en sådan anställning och har bedömts lämplig utifrån de specifika kriterier som respektive områdes-/ fakultetsnämnd fastställt.
- 51 § Områdes-/fakultetsnämnd kan inför utlysning av anställning som universitetsadjunkt eller universitetslektor besluta att ge möjlighet till direktbefordran. Det innebär att en sökande i samband med anställningen kan söka och beviljas befordran till en högre anställning.
- 6 § För behörighet att anställas som lärare gäller att den sökande ska ha dokumenterad förmåga att undervisa antingen på svenska eller engelska eller på båda dessa språk. Vidare får krav uppställas på förmåga att undervisa på annat språk utifrån aktuella behov i den verksamhet till vilken rekrytering ska ske. Vid befordran till högre läraranställning ska den sökande normalt uppvisa tillräckliga språkkunskaper i svenska för att kunna bidra till universitetets inre arbete.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Befordran till universitetslektor eller professor ska grundas på en sammanvägd bedömning av den sökandes vetenskapliga och pedagogiska skicklighet samt administrativ-, lednings- och samverkansskicklighet. Det åligger sökande att i sin ansökan visa på skicklighet och inte enbart erfarenhet. I ansökan redovisad skicklighet bör också styrkas genom ingivna handlingar, som exempelvis intyg från studierektor, kursutvärderingar, rapporter från internationella utvärderingar, yttranden och anslag från forskningsråd etc.

Med ämnesområde avses det bredare ämnesområde inom vilket sökande är verksam. Med specialisering avses det smalare ämnesområde inom vilket sökande har sina huvudsakliga forskningsmeriter.

10.1 Befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor

Vid sidan av intervjuer och övriga urvalsmetoder ska den sökande även hålla en provföreläsning.

10.1.1 Behörighet

Uppsala universitets anställningsordning

- 50 § En universitetslektor ska befordras till professor och en universitetsadjunkt till universitetslektor om han eller hon skriftligen ansöker om det, är behörig för en sådan anställning och har bedömts lämplig utifrån de specifika kriterier som respektive områdes-/ fakultetsnämnd fastställt.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Vid befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor gäller samma behörighetskrav som vid anställning som universitetslektor, se kapitel 5 *Rekrytering av universitetslektor*. Den sökande ska även ha visat vetenskaplig skicklighet inom ämnesområdet. Den sökande ska dessutom ha varit anställd som lärare vid högskola under minst tre år eller motsvarande. Den sökande ska i samband med prövning av meriter intervjuas och hålla provföreläsning.

10.1.2 Sakkunniga vid befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor

Uppsala universitets anställningsordning

- 87 § Områdes-/fakultetsnämnd beslutar vilka sakkunniga som ska utses.
- 88 § Vid anställning av och befordran till professor (inbegripet adjungerad professor, gästprofessor) och universitetslektor (inbegripet adjungerad universitetslektor) och biträdande universitetslektor ska, om det inte är uppenbart obehövt, minst två sakkunniga från andra lärosäten eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet.
- 89 § Riktlinjer för anlitan av och instruktioner till sakkunniga ska utfärdas av områdes-/ fakultetsnämnd i syfte att effektivisera och kvalitetssäkra de sakkunnigas arbete.
- 91 § De sakkunniga ska vara särskilt förtrogna med ämnesområdet och besitta kunskap om samtliga relevanta skickligheter. De sakkunniga ska om så angetts av områdesnämnd/fakultetsnämnd, rangordna de sökande och motivera sina val. Om två eller flera av de sökande bedöms likvärdigt meriterade för anställningen kan dessa placeras på samma nivå.
- 92 § De sakkunniga ska inte närvara i den del av beredningen som avser slutlig överläggning inför förslag och beslut.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Sakkunniga utses av sektionsdekan efter förslag från prefekt för den institution där den sökande är anställd. Prefekten ska tillse att jävsförhållande ej föreligger. Instruktioner till sakkunniga fastställs inom vetenskapsområdet av arbetsutskottet.

Minst två sakkunniga ska utses vid befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor.

De sakkunniga ska vara lärare.

Bland de sakkunniga ska finnas minst en kvinna och minst en man om det inte finns synnerliga skäl.

Samtliga sakkunniga ska utvärdera samtliga bedömningsgrunder

10.2 Befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor

Stycke 10.2 gäller när sökande har anställts i ett rekryteringsärende där beslut om att inleda rekrytering av en biträdande universitetslektor fattats av teknisk-naturvetenskapliga fakultetsnämnden efter 2018-12-01. När sökande har anställts i ett rekryteringsärende där beslut om att inleda rekrytering av en biträdande universitetslektor fattats av teknisk-naturvetenskapliga fakultetsnämnden före 2018-12-01 gäller *Riktlinjer för befordran av biträdande universitetslektor till universitetslektor vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten*, TEKNAT 2014/214.

10.2.1 Behörighet

Högskoleförordningen

- 4 kap 12 c § En biträdande lektor som är anställd enligt 12 a § vid en högskola ska efter ansökan befordras till lektor vid den högskolan, om han eller hon
 1. har behörighet för en anställning som lektor, och
 2. vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning enligt de bedömningsgrunder som högskolan enligt 4 a § andra stycket har bestämt ska tillämpas i ett ärende om befordran till lektor.

En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som lektor. Förordning (2017:844).

Uppsala universitets anställningsordning

- 63 § Den som är anställd som biträdande universitetslektor ska efter skriftlig ansökan befordras till universitetslektor om han eller hon bedöms uppfylla de kvalifikationskrav som respektive områdes- eller fakultetsnämnd fastställt och som framgått av information om ledig anställning.

- 64 § Den sökande ska ha visat vetenskaplig skicklighet och bedömas att som universitetslektor ha förutsättningar att kunna initiera och självständigt bedriva forskning av hög vetenskaplig kvalitet enligt 34 §. De vetenskapliga meriterna ska vara dokumenterade så att såväl kvalitet som omfattning kan bedömas.
- 65 § Den sökande ska ha visat pedagogisk skicklighet enligt 35 § genom undervisning, examination och handledning på både grundnivå och avancerad nivå, liksom genom planering, utveckling, utvärdering, samt som universitetslektor bedömas kunna axla pedagogiska ledningsuppdrag och utveckla undervisningen vidare. De pedagogiska meriterna ska vara dokumenterade på ett sådant sätt att såväl kvalitet som omfattning kan bedömas.
- § 66 En förutsättning för att pedagogisk skicklighet ska anses föreligga är genomgången, för verksamheten relevant, högskolepedagogisk utbildning, omfattande minst tio veckor, eller motsvarande kunskaper.
- 67 § Den sökande ska ha uppvisat kollegialt ansvarstagande och bedömas kunna bidra till universitetets utveckling.
- 68 § Skriftlig ansökan om att prövas för befordran till universitetslektor ska ha inkommit till berörd områdes-/fakultetsnämnd senast sex månader före anställningen som biträdande universitetslektor upphör. En biträdande universitetslektor kan endast en gång prövas för befordran till universitetslektor. Beslut om att bevilja eller avslå ansökan om befordran ska fattas senast två månader innan anställningen som biträdande universitetslektor upphör.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Befordran till universitetslektor ska grundas på en sammanvägd bedömning av den sökandes vetenskapliga och pedagogiska skicklighet samt administrativ-, lednings- och samverkansskicklighet. Det åligger sökande att i sin ansökan visa på skicklighet och inte enbart erfarenhet. I ansökan redovisad skicklighet bör också styrkas genom ingivna handlingar, som exempelvis intyg från studierektor, kursutvärderingar, rapporter från internationella utvärderingar, yttranden och anslag från forskningsråd etc.

Den sökande ska i samband med prövning av meriter intervjuas och hålla provföreläsning. Berörd prefekt ska inkomma med yttrande om den sökandes förmåga att utföra arbetsuppgifter som åligger en universitetslektor.

Vetenskaplig skicklighet

Den sökandes vetenskapliga meriter ska visa på en självständig forskarprofil samt visa på förmåga att på egen hand initiera, leda och driva vetenskapliga projekt. Den sökande ska även visa på framgång i att ha sökt och erhållit bidrag och/eller fått bra utvärdering/ar från externa forskningsfinansiärer, samt visa på internationell synlighet inom forskningsområdet. Antagning som docent är meriterande.

Vid bedömning av den vetenskapliga skickligheten ska bilaga 3: *Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet vid befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor* användas.

Pedagogisk skicklighet

Den sökande ska ha genomgått för verksamheten relevant högskolepedagogisk utbildning omfattande minst tio veckor, eller ha motsvarande kunskaper. I bedömningen av pedagogisk skicklighet ska dokumenterad förmåga att planera, utveckla, genomföra och värdera kurser på grundnivå och avancerad nivå och erfarenhet av handledning inom utbildning på forskarnivå tillmätas betydelse.

Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska bilaga 1: *Bedömningskriterier för pedagogisk skicklighet* användas.

Samverkansskicklighet

Samverkansskicklighet visas genom förmåga och skicklighet att planera, organisera och genomföra samverkan med det omgivande samhället. Populärvetenskapliga arbeten, offentlig debatt och föredrag är exempel på former för samverkan med det omgivande samhället. Andra exempel på samverkan är patentansökningar, kommersialisering och industrisamverkan. Även förmåga att omsätta kunskapsutbyte med det omgivande samhället i aktiviteter av betydelse för utbildningens utveckling och kvalitet ingår i samverkansskickligheten.

Administrativ skicklighet och ledningsskicklighet

Den sökande ska ha visat administrativ skicklighet och ledningsskicklighet genom medverkan i övergripande planering och ledning av vetenskaplig och pedagogisk verksamhet. I bedömningen av administrativ skicklighet och ledningsskicklighet ska roller inom forskningsprojekt, administrativa uppdrag och ledningsuppdrag på universitets-, fakultets- eller institutionsnivå och externa uppdrag tillmätas betydelse.

10.2.2 Sakkunniga vid befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor

Uppsala universitets anställningsordning

- 87 § Områdes-/fakultetsnämnd beslutar vilka sakkunniga som ska utses.
- 88 § Vid anställning av och befordran till professor (inbegripet adjungerad professor, gästprofessor) och universitetslektor (inbegripet adjungerad universitetslektor) samt biträdande universitetslektor ska, om det inte är uppenbart obehövt, minst två sakkunniga från andra lärosäten eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet.
- 91 § De sakkunniga ska vara lärare särskilt förtrogna med ämnesområdet och besitta kunskap om samtliga relevanta skickligheter. De sakkunniga ska, om så angetts av områdesnämnd/fakultetsnämnd, rangordna de sökande och motivera sitt val. Om två eller flera av de sökande bedöms likvärdigt meriterade för anställningen kan dessa placeras på samma nivå.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Sakkunniga utses av sektionsdekan efter förslag från prefekt för den institution där den sökande är anställd. Prefekten ska tillse att jävsförhållande ej föreligger. Instruktioner till sakkunniga fastställs inom vetenskapsområdet av arbetsutskottet.

Minst två sakkunniga ska utses vid befordran till universitetslektor.

De sakkunniga ska vara lärare.

Bland de sakkunniga ska finnas minst en kvinna och minst en man om det inte finns synnerliga skäl.

Samtliga sakkunniga ska utvärdera samtliga bedömningsgrunder.

10.3 Befordran till professor

10.3.1 Behörighet

Uppsala universitets anställningsordning

- 58 § Befordran från universitetslektor till professor kan tidigast ske fem år efter doktorsexamen i syfte att säkerställa tillfredställande erfarenhet av självständigt forskningsarbete och forskarhandledning, om inte särskilda skäl föreligger.

Arbetsordning vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Varje professor företräder sitt ämne. Med tjänstetiteln följer ansvar för ämnets innehåll, utveckling och kvalitetsnivå såväl inom forskningen som inom utbildningen på grund- och avancerad nivå samt forskarnivå.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Varje sektion vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten har en fastställd lista över ämnen möjliga att bli befordrad till professor inom. Listan fastställs/revideras av teknisk-naturvetenskapliga fakultetsnämndens arbetsutskott efter förslag från berörd sektionsdekan. I sin ansökan ska sökande tydligt ange vilket ämne ansökan om befordran till professor gäller. Till ansökan ska skriftlig tillstyrkan från prefekt bifogas angående ämne för befordran.

Befordran till professor ska grundas på en sammanvägd bedömning av den sökandes vetenskapliga och pedagogiska skicklighet samt administrativ-, lednings- och samverkansskicklighet och ska väsentligen överstiga de meriter som krävs för anställning som universitetslektor.

Det åligger sökande att i sin ansökan visa på skicklighet och inte enbart erfarenhet. I ansökan redovisad skicklighet bör också styrkas genom ingivna handlingar, som exempelvis intyg från studierektor, kursutvärderingar, rapporter från internationella utvärderingar, yttranden och anslag från forskningsråd etc.

Den sökande ska intervjuas i samband med prövning av meriter. Berörd prefekt ska inkomma med yttrande om den sökandes förmåga att utföra arbetsuppgifter som åligger en professor.

Vetenskaplig skicklighet

Uppsala universitets anställningsordning

- 31 § Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom självständiga forskningsinsatser och genom att den sökandes meriter i ett internationellt perspektiv håller mycket hög kvalitet. Den sökande ska ha visat skicklighet i att planera, initiera, leda och utveckla forskning, ha visat förmåga att i konkurrens erhålla forskningsanslag samt uppvisa väl dokumenterad skicklighet i handledning på forskarnivå. Den sökandes bidrag till det internationella och nationella vetenskapssamhället ska bedömas bland annat utifrån kvalitet och omfattning av vetenskaplig publicering. Kraven på internationell meritering ska bedömas med hänsyn till ämnets karaktär och specifika förutsättningar.
- 54 § Den sökande ska ha visat vetenskaplig skicklighet enligt 31 §.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

För befordran till professor vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten ska särskild hänsyn tas till meriter som innebär förmåga att föra ämnesområdet och specialiseringen framåt, samt visa på internationell synlighet inom ämnesområdet och specialiseringen. Sådana meriter erhållna utanför akademien från en kvalificerad befattning med anknytning till aktuellt ämnesområde kan också tillmätas betydelse.

Vid bedömning av den vetenskapliga skickligheten ska bilaga 4: *Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet vid befordran från universitetslektor till professor* användas.

Pedagogisk skicklighet

Uppsala universitets anställningsordning

- 32 § Den pedagogiska skickligheten ska ha visats genom omfattande meriter inom utbildning i enlighet med 22 §. Därutöver ska den sökande uppvisa väl dokumenterad skicklighet i handledning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå. En förutsättning för att pedagogisk skicklighet ska anses föreligga är genomgången, för verksamheten relevant, högskolepedagogisk utbildning, omfattande minst tio veckor, eller motsvarande kunskaper. Om det föreligger särskilda skäl kan den högskolepedagogiska utbildningen genomföras under de

första två anställningsåren. Den pedagogiska utbildningen ska inkludera forskarhandledarutbildning.

- 55 § Den sökande ska ha uppvisat pedagogisk skicklighet enligt 32 §.
- 56 § En förutsättning för att pedagogisk skicklighet ska anses föreligga är genomgången, för verksamheten relevant, högskolepedagogisk utbildning, omfattande minst tio veckor, eller motsvarande kunskaper. Den pedagogiska utbildningen ska inkludera forskarhandledarutbildning.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Den pedagogiska skickligheten ska väsentligen överstiga den som krävs för att anställas som universitetslektor och vara väl dokumenterad i ingivna handlingar. Sökandens pedagogiska meriter ska ha en sådan omfattning, bredd och kvalitet att de klart dokumenterar god pedagogisk skicklighet. Sökande ska ha genomgått för verksamheten relevant högskolepedagogisk utbildning, omfattande minst tio veckor, eller ha motsvarande kunskaper. Undervisningserfarenheten bör i normalfallet omfatta minst ett års undervisningstjänstgöring som universitetslektor och ska avse utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarutbildningsnivå. Från utbildning på grundnivå och avancerad nivå ska den sökande ha erfarenhet av alla de moment som normalt ingår i lektorsundervisning. Detta ska i normalfallet inkludera eget kursansvar samt erfarenhet av undervisning på både svenska och engelska. Från utbildning på forskarnivå ska den sökande ha visat skicklighet i handledning från forskarutbildningens alla stadier och i normalfallet ha varit huvudhandledare för minst en doktorand ända från antagning fram till examen.

Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska bilaga 1: Bedömningskriterier för pedagogisk skicklighet användas.

Samverkansskicklighet

Uppsala universitets anställningsordning

- 57 § Den sökande ska ha uppvisat kollegialt ansvarstagande och bedömas kunna bidra till universitetets utveckling. För detta krävs lednings-, utvecklings- och samverkansskicklighet, och när tillämpligt, även klinisk skicklighet.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Samverkansskicklighet visas genom förmåga och skicklighet att planera, organisera och genomföra samverkan med det omgivande samhället. Populärvetenskapliga arbeten, offentlig debatt och föredrag är exempel på former för samverkan med det omgivande samhället. Andra exempel på samverkan är patentansökningar, kommersialisering och industrisamverkan. Även förmåga att omsätta kunskapsutbyte med det omgivande

samhället i aktiviteter av betydelse för utbildningens utveckling och kvalitet ingår i samverkansskickligheten.

Administrativ skicklighet och ledningsskicklighet

Uppsala universitets anställningsordning

- 57 § Den sökande ska ha uppvisat kollegialt ansvarstagande och bedömas kunna bidra till universitetets utveckling. För detta krävs lednings-, utvecklings- och samverkansskicklighet, och när tillämpligt, även klinisk skicklighet.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Administrativ skicklighet och ledningsskicklighet visas genom medverkan i övergripande planering och ledning av vetenskaplig och pedagogisk verksamhet. I bedömningen av administrativ skicklighet och ledningsskicklighet ska roller inom forskningsprojekt, administrativa uppdrag och ledningsuppdrag på universitets-, fakultets- eller institutionsnivå och externa uppdrag tillmätas betydelse.

10.3.2 Sakkunniga vid befordran till professor

Uppsala universitets anställningsordning

- 87 § Områdes-/fakultetsnämnd beslutar vilka sakkunniga som ska utses.
- 88 § Vid anställning av och befordran till professor (inbegripet adjungerad professor, gästprofessor) och universitetslektor (inbegripet adjungerad universitetslektor) och biträdande universitetslektor ska, om det inte är uppenbart obehövt, minst två sakkunniga från andra lärosäten eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet.
- 89 § Riktlinjer för anlitan av och instruktioner till sakkunniga ska utfärdas av områdes-/ fakultetsnämnd i syfte att effektivisera och kvalitetssäkra de sakkunnigas arbete.
- 91 § De sakkunniga ska vara lärare särskilt förtrogna med ämnesområdet och besitta kunskap om samtliga relevanta skickligheter. De sakkunniga ska, om så angetts av områdesnämnd/fakultetsnämnd, rangordna de sökande och motivera sitt val. Om två eller flera av de sökande bedöms likvärdigt meriterade för anställningen kan dessa placeras på samma nivå.
- 92 § De sakkunniga ska inte närvara i den del av beredningen som avser slutlig överläggning inför förslag och beslut.

Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Sakkunniga utses av områdesnämnden/fakultetsnämnden efter förslag från sektionsdekan för den sektion där den sökande är anställd. Sektionsdekanen ska tillse att jävsförhållande ej föreligger. Instruktioner till sakkunniga fastställs inom vetenskapsområdet av arbetsutskottet.

Minst tre sakkunniga, varav en inom ämnesområdet och två inom specialiseringen, ska utses vid befordran till professor.

De sakkunniga ska vara lärare.

Bland de sakkunniga ska finnas minst en kvinna och minst en man om det inte finns synnerliga skäl.

Samtliga sakkunniga ska utvärdera samtliga bedömningsgrunder.

11 Riktlinjer för antagning som excellent lärare

Uppsala universitets riktlinjer för antagning som excellent lärare (UFV 2010/1842)

Benämningen excellent lärare används för lärare som uppnått en högre nivå av pedagogisk skicklighet. Denna nivå skiljer sig tydligt från grundnivån, på liknande sätt som docent skiljer sig från doktorsexamen. Den engelska benämningen är Excellent Teacher.

Respektive områdes-/fakultetsnämnd ska precisera kraven för antagning av excellent lärare. Kraven ska omfatta bedömningsgrunderna för pedagogisk skicklighet så som de framgår av Anställningsordning för Uppsala universitet. Lärare ska dokumentera sina meriter i en pedagogisk meritportfölj. Bedömningen av meriterna kan kompletteras med intervju och pedagogiska prov.

För att fungera som incitament för utveckling av utbildning och undervisning ska områdes-/fakultetsnämndens kompletterande riktlinjer utformas så att de främjar engagemanget hos den enskilda läraren såväl som lärarens institution. När en lärare har antagits som excellent lärare ska en schablonmässig höjning av månadslönen ske (jfr docentantagning).

Enbart tillsvidareanställda lärare (universitetsadjunkt, universitetslektor eller professor) vid Uppsala universitetet kan antas som excellent lärare. Ansökningstillfälle ska erbjudas minst en gång per år. Prövningen av ansökan ska utföras av en arbetsgrupp som inrättats av respektive områdes-/fakultetsnämnd. Sakkunnigutlåtande för varje ärende ska inhämtas från två pedagogiskt sakkunniga, varav en från annat lärosäte. Minst en av de sakkunniga ska ha sin vetenskapliga kompetens inom det ämnesområde som sökande tillhör. Arbetsgruppen lämnar förslag inför beslut i områdes-/fakultetsnämnd. Vid avslag kan förnyad ansökan inlämnas tidigast ett år efter beslutet.

11.1 Riktlinjer för antagning som excellent lärare vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

11.1.1 Nämnd för antagning av excellenta lärare

Fakultetens nämnd för antagning av excellenta lärare beslutar om antagning av excellenta lärare efter bedömning av sakkunniga. Nämnden består av ordförande och en lärare från varje sektion samt tre studentrepresentanter. Ordförande utses av områdes-/fakultetsnämnden på förslag från prodekan för utbildning, en lärare från varje sektion utses av områdes-/fakultetsnämnden på förslag från sektionsdekanerna. Studeranderepresentanterna utses av berörd studentkår.

Nämndens lärarledamöter bör vara excellenta lärare. Samtliga sektioner ska dock fortfarande vara representerade.

Nämndens lärarledamöter ska:

ha utövat pedagogiskt ledarskap som studierektor, samordnare, programansvarig, ämneskoordinator eller motsvarande och ha arbetat med pedagogisk utveckling.

ha pedagogisk utbildning om minst tio veckor eller motsvarande, samt under de senaste tre åren aktivt ha deltagit i pedagogiska seminarier, konferenser eller liknande.

Nämnden ansvarar för utbildning av sina ledamöter i enlighet med Pedagogiskt handlingsprogram för teknisk-naturvetenskapliga fakulteten.

Nämnden sammanträder minst tre gånger per termin. Nämnden ansvarar för instruktioner till sökande om utformning av sökandes pedagogiska portfölj.

11.1.2 Procedur för antagning som excellent lärare

Ansökningar behandlas två gånger per år, i början av vår- respektive höstterminen.

Den sökande ska styrka sin pedagogiska skicklighet med en pedagogisk meritportfölj. Till ansökan ska bifogas en rekommendation från prefekten samt ett intyg om undervisningsskicklighet från någon på institutionen som prefekten särskilt utser.

Nämnden för antagning av excellenta lärare utser för varje sökande två sakkunniga, en man och en kvinna, varav minst en extern (från annat lärosäte), med tidigare erfarenhet av bedömning av pedagogisk skicklighet, om det inte finns särskilda skäl. Minst en av de sakkunniga ska ha sin vetenskapliga kompetens inom samma ämnesområde som den sökande. Sakkunnigas yttrande inges till nämnden.

Efter att utlåtande från sakkunnig inkommit inbjuds den sökande att komplettera den pedagogiska portföljen med intervju och pedagogiskt prov. Nämnden beslutar utifrån de sakkunnigas yttranden, intervju och pedagogiskt prov huruvida den sökande ska antas som excellent lärare.

Antagning som excellent lärare är inte tidsbegränsad.

Beslut i ärende om antagning som excellent lärare kan inte överklagas.

11.2 Kriterier för antagning som excellent lärare

Skicklighet ska vara visad inom följande bedömningsområden:

- Undervisningsskicklighet

- Helhetsperspektiv
- Vetenskapligt och prövande förhållningssätt
- Samverkan med kollegor och studenter
- Pedagogiskt ledarskap

Sökanden ska i sin pedagogiska portfölj beskriva och diskutera sin skicklighet i relation till bedömningsområdena. En sammanvägd bedömning görs där skicklighet ska vara visad inom varje bedömningsområde, dock inte nödvändigtvis för alla angivna aspekter. Även andra aspekter som påvisar skicklighet inom bedömningsområdena kan beaktas.

11.2.1 Undervisningsskicklighet

Undervisningsskicklighet är främst den skicklighet som läraren visar i den direkta kontakten med studenterna, men innefattar också interaktion med studenter genom exempelvis arbetsuppgifter och examination. Den undervisningsskickliga läraren utvecklas kontinuerligt och kan därigenom anpassa sin undervisning till nya situationer.

Följande aspekter tillmäts betydelse vid bedömningen av undervisningsskicklighet:

- att ge engagerande och uppskattad undervisning av hög kvalitet på olika nivåer i undervisningssystemet och inom ett brett kunskapsfält.
- att stödja studenternas utveckling av förståelse, kritiskt tänkande, vetenskapliga och yrkesmässiga färdigheter samt förhållningssätt.
- att ha en bred repertoar av studentaktiva undervisnings- och examinationsformer som används på ett relevant sätt.
- att arbeta med konstruktiv länkning mellan mål, undervisning och examination, där undervisningen anpassas för att på bästa sätt möjliggöra för de aktuella studenterna att uppnå målen och att utforma examination för att möjliggöra för studenterna att visa att målen är uppnådda.
- att ha en välfungerande kommunikation och vara lyhörd inför studenters synpunkter.
- att beakta genus- och mångfaldsperspektiv samt ta hänsyn till och tillvarata studenters olikheter och skiftande erfarenheter.
- att utveckla studenternas kunnande och kompetens genom konstruktiv återkoppling.
- att kunna undervisa med god kvalitet på såväl svenska som engelska.
- att kontinuerligt utveckla undervisning och examination samt den egna lärarrollen.

11.2.2 Helhetsperspektiv

Helhetsperspektiv innefattar både att se utbildningen som en helhet och att se den och studenternas lärande i ett större sammanhang. Högre utbildning ska utveckla bildade och kritiskt tänkande samhällsmedborgare och samtidigt vara användbar för studenterna

i ett framtida arbetsliv. Helhetsperspektivet möjliggör att bättre bidra till såväl studenternas som samhällets utveckling.

Följande aspekter tillmäts betydelse vid bedömningen av helhetsperspektiv:

- att koppla undervisningen till studenternas utbildning i stort och till tidigare och senare kurser och därmed skapa en röd tråd i utbildningsprogrammen.
- att koppla undervisningen till internationell forskning, aktuella samhällsfrågor och studenternas framtida arbetsliv.
- att utveckla och kontinuerligt ompröva kurs- och utbildningsmål i relation till förändringar i samhälle, miljö och arbetsliv.
- att samverka med det omgivande samhället för att utveckla utbildningen och ge studenterna konkreta exempel.

11.2.3 Vetenskapligt och prövande förhållningssätt

Ett vetenskapligt och prövande förhållningssätt innebär att bygga sin lärargärning på forskning och beprövad erfarenhet, att undersöka den egna praktiken och utfallet av den, samt att reflektera över resultaten och att öppna för kollegors insyn och kritik. En grund för detta är en god förankring i det egna ämnet, samt god inblick i universitetspedagogisk och ämnesdidaktisk forskning. Vidare kan vetenskapsfilosofiska perspektiv bidra till det vetenskapliga och prövande förhållningssättet.

Följande aspekter tillmäts betydelse vid bedömningen av vetenskapligt och prövande förhållningssätt:

- att ha omfattande ämneskunskaper och reflektera utifrån dem om vad och hur studenterna ska lära och varför.
- att använda medvetna strategier för att forskningsanknyta undervisningen.
- att kritiskt diskutera den egna disciplinen.
- att undersöka och utvärdera studenternas lärande samt den egna undervisningen och dess effekter, att reflektera kring detta och använda sig av resultaten i den egna praktiken.
- att förnya eller framställa undervisningsmaterial och ompröva val av kurslitteratur med hänsyn till utvecklingen av utbildningen och nya forskningsrön.
- att reflektera över vad som gynnar studenternas lärande och diskutera pedagogisk utveckling med kollegor utifrån relevant ämnesdidaktisk och universitetspedagogisk forskning och beprövad erfarenhet.
- att sprida goda modeller och resultat från utveckling av undervisning och examination genom återkommande bidrag i pedagogiska konferenser och seminarier eller publicering av pedagogisk eller didaktisk litteratur och därigenom bepröva egna erfarenheter genom kollegial granskning.

11.2.4 Samverkan med kollegor och studenter

Samverkan med kollegor och studenter är en förutsättning för positiv utveckling av såväl individer som organisation. Diskussioner kan röra såväl innehåll som form och utgå från konkreta situationer eller mer abstrakta resonemang. I en dialog för ömsesidigt lärande kan undervisningen förnyas, samtidigt som studenter ökar medvetenheten om sitt eget och andras lärande, och lärarna får möjligheter att analysera och reflektera över pedagogiska frågor.

Följande aspekter tillmäts betydelse vid bedömningen av samverkan med kollegor och studenter:

- att samverka med studenter och kollegor för pedagogisk utveckling.
- att klargöra kursmål och bedömningsgrunder och motivera val av undervisnings- och examinationsformer i dialog med studenterna.
- att kartlägga förförståelse och förväntningar för att utforma undervisningen efter den aktuella studentgruppen.
- att använda kursvärderingar och kursrapporter för att utveckla såväl den egna undervisningen som kurser och utbildningar samt sig själv som lärare.
- att bidra till ömsesidigt lärande kollegor emellan, genom att auskultera och diskutera konkreta undervisningstillfällen samt genom dialog om lärande och utbildning.
- att föra konstruktiva kollegiala diskussioner samt delta aktivt i lärarkollegier och fortbildning, i syfte att stärka undervisning, helhetsperspektiv och kollegors utveckling.

11.2.5 Pedagogisk ledningsskicklighet

Ett skickligt pedagogiskt ledarskap innefattar att påverka enskilda kollegors och kollegiets utveckling, att förnya utbildningar och att leda pedagogiskt utvecklingsarbete. Pedagogiska ledare bidrar till att skapa en levande kollegial diskussion och öppnar för enskilda pedagogiska samtal. En skicklig ledare utvecklas genom reflektion över ledarskapet och i dialog med andra.

Följande aspekter tillmäts betydelse vid bedömningen av pedagogiskt ledarskap:

- att utöva pedagogiskt ledarskap i roller som exempelvis kursansvarig, programansvarig eller studierektor, och därmed påverka kurser och utbildningar utöver den egna undervisningen.
- att leda utveckling av kurser och utbildningar.
- att bidra till kollegors individuella utveckling och kollegiets diskussion och förnyelsearbete genom pedagogiskt ledarskap.
- att initiera och driva pedagogiska utvecklingsprojekt samt att leda kollegor i dessa.
- att utveckla ledarskapet genom egen reflektion, dialog med kollegor samt med hjälp av relevanta kurser och litteratur om akademiskt ledarskap

12 Riktlinjer för antagning som docent vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Prövning av antagning som docent vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten sker om den sökande är behörig och om det anses vara till nytta för verksamheten vid fakulteten. Nyttan för fakulteten kan bestå i att docenten, med hänsyn till sin kompetens och tillgänglighet, kan anlitas som lärare och handledare i forskarutbildningen, som ledamot i betygsnämnd, som lärare i utbildningen på grundnivå och avancerad nivå, i kontakt med det omgivande samhället eller inom andra arbetsuppgifter vid fakulteten och universitetet.

Docent kan antas i ämne i vilket forskarutbildning anordnas² eller, om synnerliga skäl föreligger, i annat ämne. Antagningen är inte tidsbegränsad.

12.1 Docenturnämnd

Fakultetens docenturnämnd består av en ordförande, en professor från varje sektion samt två studentrepresentanter (varav om möjligt en doktorand). Ordföranden och sektionsrepresentanterna utses av områdesnämnden/fakultetsnämnden på förslag av prodekan för forskning och sektionsdekanerna. Studentrepresentanterna utses av berörd studentkår.

12.2 Behörighet att antas som docent

Behörig är den som avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens och som därutöver har förvärvat erforderliga vetenskapliga och pedagogiska meriter.

12.2.1 Vetenskaplig meritering

Den vetenskapliga meriteringen, som väger tyngst, ska karaktäriseras av hög kvalitet, nytänkande, god framställningsförmåga och dokumenterad självständighet. I normalfallet ska omfattningen av den totala vetenskapliga produktionen, presenterad i internationella vetenskapliga publikationer, omfatta självständig produktion (utöver doktorsexamen) motsvarande minst en doktorsavhandling vid Uppsala universitet. Underlag för bedömning av vetenskaplig skicklighet lämnas av en sakkunnig från annan fakultet, dock ej fakultet vid vilken den sökande varit vetenskapligt verksam.

12.2.2 Pedagogisk meritering

Den pedagogiska meriteringen ska normalt bestå av:

- a) Uppsala universitets kurser ”högskolepedagogisk grundkurs” (fem veckors heltidsstudier) och ”handledning av doktorander” (tre veckors heltidsstudier) eller motsvarande och

² Se aktuell verksamhetsplan för fakulteten för teknik och naturvetenskap.

- b) väl genomförd och bestyrkt undervisning på grundnivå eller avancerad nivå motsvarande minst 5 högskolepoäng och
- c) väl genomförd och bestyrkt handledning inom forskarutbildningen eller inom projekt motsvarande minst 15 högskolepoäng på grundnivå eller avancerad nivå.

Meriteringen kan bestå i annan utbildning och verksamhet som bedöms vara tillräcklig.

12.3 Procedur för antagning som docent

Fakultetens docenturnämnd beslutar om antagning av docent. Nämnden sammanträder två till tre gånger per termin och hanterar inkomna ansökningar löpande under terminstid.

Ansökan utformas i enlighet med docenturnämndens anvisningar. Till ansökan ska bifogas en rekommendation från forskarutbildningsansvarig professor inom den ämnesriktning som docenturansökan avser (eller professor som denne delegerat till). Yttrandet ska redogöra för den sökandes kompetens, vetenskapliga och pedagogiska skicklighet och självständighet samt den förväntade nyttan för forskningen och utbildningen av att anta sökanden som docent och ska specificera art och omfattning av förväntad kommande insats för fakulteten.

Sektionsdekan utser sakkunnig efter förslag från forskarutbildningsansvarig professor. Sakkunnig, som ska vara från annan fakultet eller annat lärosäte och professorskompetent, ska vara vidtalad av förslagsställaren.

Efter att utlåtande från sakkunnig inkommit behandlas ärendet vid docenturnämndens sammanträde för en preliminär bedömning av behörigheten för docentur. Vid positiv bedömning inbjuds den sökande att hålla en docentföreläsning. Docentföreläsningen är ett obligatoriskt pedagogiskt prov för den som önskar bli antagen som docent. Föreläsningen ska hållas på terminstid och i enlighet med docenturnämndens anvisningar. Föreläsningen ska i första hand hållas på svenska, annars på engelska.

Vid docentföreläsningen ska berörd forskarutbildningsansvarig professor (eller professor som denne delegerat till) och närmast berörd ledamot i docenturnämnden närvara. Om sektionens representant i docenturnämnden inte har möjlighet att närvara vid en docentföreläsning ska detta anmälas till docenturnämndens ordförande, som i sådant fall ska utse annan ledamot att representera docenturnämnden vid föreläsningen. Om särskilda skäl föreligger kan en enig nämnd delegera till annan kompetent person inom sökandes ämnesområde att enligt nämndens riktlinjer bedöma föreläsningen.

Närmast berörd professor ska presentera föreläsaren och ämnet för föreläsningen samt efter föreläsningen fungera som ordförande i en diskussion där åhörarna kan ställa frågor.

Efter föreläsningen ska docenturnämndens representant lämna ett skriftligt omdöme till nämnden med förslag till betyg (godkänd eller icke godkänd). Om docenturnämnden inte godkänner föreläsningen kan ny föreläsning hållas enligt nämndens anvisningar.

Vid docenturnämndens första sammanträde efter docentföreläsningen fattas definitivt beslut om antagning som docent.

Om ansökan avslås kan ny ansökan inges tidigast ett år efter beslutet. Beslut i ärende om antagning som docent kan inte överklagas.

Bilaga 1: Bedömningskriterier för pedagogisk skicklighet

| § 22 anställningsordningen | Kriterier för behörighet | Ytterligare bedömningskriterier vid anställning |
|--|---|---|
| Pedagogisk skicklighet avser utbildnings- och undervisningsmeritering. | Den sökande ska ha erfarenhet av undervisning och förmåga att genom dokumentation och en reflekterande pedagogisk portfölj själv visa på den pedagogiska skickligheten och den egna förnyelsen. I den pedagogiska portföljen anges alltså inte bara <i>vad</i> den sökande har gjort, utan också <i>hur</i> och <i>varför</i> samt vad det gav för <i>resultat</i> och vad som kan <i>läras</i> av erfarenheten. | |
| Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska i första hand pedagogisk kvalitet beaktas. | Den sökande ska <ul style="list-style-type: none"> • fungera väl i relation till studenterna och stödja deras lärande samt ge engagerande och uppskattad undervisning • kunna använda olika studentaktiva undervisningsformer utifrån mål och studentgrupp • kunna examinera kursmål på adekvat sätt | Det är vidare meriterande om den sökande har visat förmåga att <ul style="list-style-type: none"> • undervisa på både engelska och svenska • tillvarata studenters skiftande erfarenheter och kunnande |
| Även omfattning, såväl bredd som djup, ska tillmätas betydelse. | Den sökande ska <ul style="list-style-type: none"> • kunna undervisa inom ett brett ämnesfält på såväl grundnivå som avancerad nivå Vid professorsanställning ska den sökande även <ul style="list-style-type: none"> • ha visat skicklighet i handledning av doktorander | Det är vidare meriterande om den sökande har visat förmåga att <ul style="list-style-type: none"> • undervisa och handleda på samtliga nivåer, från introduktionskurser till forskarhandledning • medverka i tvärvetenskapliga kurser • undervisa på olika utbildningsprogram |
| Vidare ska förmåga att planera, initiera, leda och utveckla utbildning och undervisning, liksom förmåga att forskningsanknyta undervisningen sett utifrån forskning i det aktuella ämnet, ämnesdidaktik och högskolepedagogik tillmätas betydelse. | Den sökande ska <ul style="list-style-type: none"> • planera både kurser och enskilda undervisningstillfällen med utgångspunkt från mål, studentgrupp och grundläggande högskolepedagogiska kunskaper • använda kursvärderingar och andra studentsynpunkter för utveckling av den egna undervisningen och den egna lärarrollen • ha breda ämneskunskaper och reflektera om vad och hur studenterna ska lära och varför • koppla undervisningen till studenternas utbildning i stort • anknyta till forskning, aktuella samhällsfrågor eller framtida arbetsliv | Det är vidare meriterande om den sökande har visat förmåga att <ul style="list-style-type: none"> • undersöka studenternas lärande i den egna praktiken • utveckla examinationen • leda läroplan och vara kursansvarig även för kurser med många andra lärare • ta på sig pedagogiska ledningsuppdrag • ta initiativ till nya kurser eller program • initiera och leda pedagogiska utvecklingsprojekt • förnya eller framställa kurslitteratur |
| Även förmåga till interaktion om högskolepedagogiska frågor med aktörer inom och utom universitetet ingår i den pedagogiska skickligheten. | Den sökande ska <ul style="list-style-type: none"> • diskutera kursmål, undervisning och examination med studenterna • diskutera pedagogik och undervisning samt samverka med kollegor | Det är vidare meriterande om den sökande har visat förmåga att <ul style="list-style-type: none"> • sprida kunskaper om pedagogiskt utvecklingsarbete på konferenser eller genom publikationer • bidra i utvärderingar av högre utbildning |

Bilaga 2: Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet vid rekrytering av universitetslektor

Vid bedömning av vetenskaplig skicklighet ska i första hand vetenskaplig kvalitet beaktas. Även forskningens omfattning, främst med avseende på djup och bredd, ska tillmätas betydelse. Sökande ska i sin ansökan tydligt visa på vad som är det egna bidraget i ett större vetenskapligt sammanhang.

En helhetsbedömning av den vetenskapliga skickligheten ska göras utifrån 19 § i Uppsala universitets anställningsordning. Nedanstående bedömningsgrunder utgör verktyg för att underlätta en sådan bedömning. För att behörighetskraven för vetenskaplig skicklighet vid rekrytering av universitetslektor ska anses uppfyllda, bör sökande efter en sammanvägd bedömning ha uppnått b, samt under respektive bedömningsgrund ha uppnått minst c.

Den sökandes vetenskapliga meriter bör:

- Visa på en självständig forskarprofil

Nedanstående bedömningsgrunder utgör verktyg för bedömning:

- a) Sökande har en nyskapande specialisering och har publicerat flera peer review-granskade publikationer³ oberoende av tidigare handledare.
- b) Sökande har självständigt valt forskningsuppgifter och har drivit egna projekt. Sökande har publicerat flera peer review-granskade publikationer inom dessa projekt.
- c) Sökande har publicerat flera peer review-granskade publikationer, där resultaten kommer från forskning utförd på ett självständigt sätt med nya infallsvinklar.

- Visa på förmåga att på egen hand initiera, leda och driva vetenskapliga projekt

Nedanstående bedömningsgrunder utgör verktyg för bedömning:

- a) Sökande publicerar regelbundet konceptuellt nya idéer och välgjorda vetenskapliga studier i ledande internationella vetenskapliga tidskrifter eller motsvarande.
- b) Sökandes självständiga arbete är kreativt, väl citerat och publiceras i framstående vetenskapliga tidskrifter eller motsvarande inom sin specialisering.
- c) Sökande har främst publicerat som del i samarbeten där han eller hon har ansvarat för en väldefinierad del som innehåller nya komponenter av hög kvalitet.

- Visa på framgång i att erhålla bidrag från externa forskningsfinansiärer

Nedanstående bedömningsgrunder utgör verktyg för bedömning:

- a) Sökande har varit mycket framgångsrik när det gäller att som huvudsökande erhålla externa bidrag och är inte begränsad av finansiering för att utveckla sin forskningsverksamhet.
- b) Sökande har erhållit externa bidrag tillräckliga för att upprätthålla en självständig forskningsverksamhet.
- c) Sökande har sökt externa bidrag och fått bra utvärdering/ar om än inte erhållit bidrag i tillräcklig omfattning för att kunna bedriva självständig forskning.

³ Med peer review-granskade publikationer avses t.ex. artiklar, bokkapitel, konferensbidrag som genomgått extern kvalitetsgranskning.

- *Visa på internationell synlighet inom sin specialisering*

Nedanstående bedömningsgrunder utgör verktyg för bedömning:

- a) Sökande inbjuds regelbundet att presentera på internationella konferenser och att granska manuskript i ledande vetenskapliga tidskrifter eller motsvarande. Sökande är känd som ledande inom sin specialisering.
- b) Sökande inbjuds regelbundet att granska manuskript inom sin specialisering och deltar regelbundet med peer review-granskade bidrag i internationella vetenskapliga tidskrifter. Sökande väljs ut att muntligen presentera på internationella vetenskapliga konferenser inom specialiseringen.
- c) Sökande har god nationell synlighet inom sin specialisering och deltar regelbundet med peer review-granskade bidrag i internationella vetenskapliga tidskrifter och konferenser inom specialiseringen.

Bilaga 3: Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet vid befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor

Vid bedömning av vetenskaplig skicklighet ska i första hand vetenskaplig kvalitet beaktas. Även forskningens omfattning, främst med avseende på djup och bredd, ska tillmätas betydelse. Sökande ska i sin ansökan tydligt visa på vad som är det egna bidraget i ett större vetenskapligt sammanhang.

En helhetsbedömning av den vetenskapliga skickligheten ska göras utifrån 19 § i Uppsala universitets anställningsordning. Nedanstående bedömningsgrunder utgör verktyg för att underlätta en sådan bedömning. För att behörighetskraven för vetenskaplig skicklighet vid befordran till universitetslektor ska anses uppfyllda, ska sökande efter en sammanvägd bedömning ha uppnått b, samt under respektive bedömningsgrund ha uppnått minst c.

Den sökandes vetenskapliga meriter ska:

- Visa på en självständig forskarprofil

Nedanstående bedömningsgrunder utgör verktyg för bedömning:

- a) Sökande har en nyskapande specialisering och har publicerat flera peer review-granskade publikationer⁴ oberoende av tidigare handledare.
- b) Sökande har självständigt valt forskningsuppgifter och har drivit egna projekt. Sökande har publicerat flera peer review-granskade publikationer inom dessa projekt.
- c) Sökande har publicerat flera peer review-granskade publikationer, där resultaten kommer från forskning utförd på ett självständigt sätt med nya infallsvinklar.

- Visa på förmåga att på egen hand initiera, leda och driva vetenskapliga projekt

Nedanstående bedömningsgrunder utgör verktyg för bedömning:

- a) Sökande publicerar regelbundet konceptuellt nya idéer och välgjorda vetenskapliga studier i ledande internationella vetenskapliga tidskrifter eller motsvarande.
- b) Sökandes självständiga arbete är kreativt, väl citerat och publiceras i framstående vetenskapliga tidskrifter eller motsvarande inom specialiseringen.
- c) Sökande har främst publicerat som del i samarbeten där han eller hon har ansvarat för en väldefinierad del som innehåller nya komponenter av hög kvalitet.

- Visa på framgång i att erhålla bidrag från externa forskningsfinansiärer

Nedanstående bedömningsgrunder utgör verktyg för bedömning:

- a) Sökande har varit mycket framgångsrik när det gäller att som huvudsökande erhålla externa bidrag och är inte begränsad av finansiering för att utveckla sin forskningsverksamhet.
- b) Sökande har erhållit externa bidrag tillräckliga för att upprätthålla en självständig forskningsverksamhet.
- c) Sökande har sökt externa bidrag och fått bra utvärdering/ar om än inte erhållit bidrag i tillräcklig omfattning för att kunna bedriva självständig forskning.

- Visa på internationell synlighet inom specialiseringen

Nedanstående bedömningsgrunder utgör verktyg för bedömning:

⁴ Med peer review-granskade publikationer avses t.ex. artiklar, bokkapitel, konferensbidrag som genomgått extern kvalitetsgranskning.

- a) Sökande inbjuds regelbundet att presentera på internationella konferenser och att granska manuskript i ledande vetenskapliga tidskrifter eller i motsvarande. Sökande är känd som ledande inom sin-specialisering.
- b) Sökande inbjuds regelbundet att granska manuskript inom sin specialisering och deltar regelbundet med peer review-granskade bidrag i internationella vetenskapliga tidskrifter. Sökande väljs ut att muntligen presentera på internationella vetenskapliga konferenser inom specialiseringen.
- c) Sökande har god nationell synlighet inom sin forskningsinriktning och deltar regelbundet med peer review-granskade bidrag i internationella vetenskapliga tidskrifter och konferenser inom specialiseringen.

Bilaga 4: Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet vid befordran från universitetslektor till professor

Vid bedömning av vetenskaplig skicklighet ska i första hand vetenskaplig kvalitet beaktas. Även forskningens omfattning, främst med avseende på djup och bredd, ska tillmätas betydelse. Sökande ska i sin ansökan tydligt visa på vad som är det egna bidraget i ett större vetenskapligt sammanhang. De vetenskapliga meriterna ska vara aktuella med huvudfokus i bedömningen på de senaste 10 årens produktion. Vid bedömningen av tid ska hänsyn tas till större engagemang inom eller utom akademien, exempelvis som prefekt, dekan, studierektor, engagemang i start-up-företag, expertuppdrag i myndigheter, eller motsvarande, samt föräldradedighet och fackligt uppdrag, som inneburit en långsammare takt i forskningen.

En helhetsbedömning av den vetenskapliga skickligheten ska göras utifrån 31 § i Uppsala universitets anställningsordning. Nedanstående bedömningsgrunder utgör verktyg för att underlätta en sådan bedömning. För att behörighetskraven för vetenskaplig skicklighet vid befordran till professor ska anses uppfyllda, ska sökande efter en sammanvägd bedömning ha uppnått b, samt under respektive bedömningsgrund ha uppnått minst c.

Den sökandes vetenskapliga meriter ska:

- Visa på förmåga att föra specialiseringen framåt

Nedanstående bedömningsgrunder utgör verktyg för bedömning:

- a) Sökande har varit ledande i vetenskapligt arbete som lett till ett eller flera internationellt erkända forskningsgenombrott.
- b) Sökande publicerar regelbundet sina nyskapande idéer och välgjorda vetenskapliga studier i ledande internationella vetenskapliga tidskrifter eller i motsvarande relevanta publiceringskanaler inom ämnesområdet.
- c) Sökandes självständiga arbete publiceras i erkända vetenskapliga tidskrifter eller i motsvarande relevanta publiceringskanaler inom den egna specialiseringen. Sökandes vetenskapliga meriter ska sedan anställning som universitetslektor eller befordran till universitetslektor ha blivit väsentligt starkare.

- Visa på internationell synlighet inom ämnesområdet

Nedanstående bedömningsgrunder utgör verktyg för bedömning:

- a) Sökande är känd som en av de internationellt ledande forskarna inom sitt ämnesområde.
- b) Sökande är känd som en av de internationellt ledande forskarna inom sin specialisering.
- c) Sökande är känd som en bra forskare inom sin specialisering. Sökandes vetenskapliga publikationer inom specialiseringen är väl citerade.

Den sökandes vetenskapliga meriter bör:

- Visa på framgång i att erhålla bidrag från externa forskningsfinansiärer

Nedanstående bedömningsgrunder utgör verktyg för bedömning:

- a) Den sökande har framgångsrikt byggt upp eller förnyat en välfungerande forskningsmiljö bland annat genom att vara huvudsökande på beviljade ansökningar som stärker miljön.
- b) Sökande har erhållit externa bidrag tillräckliga för att upprätthålla en för specialiseringen lämplig gruppstorlek.