

Fakultetsstyrelsen

Universitetslektorer vid HT-fakulteterna – förväntningar, krav, beredning vid rekrytering

HT-fakulteterna betraktar lektorsrekrytering som en avgörande strategisk framgångsfaktor för de långsiktiga mål som universitetet och HT-fakulteterna har formulerat vad gäller utbildning, forskning, samverkan och sammanvävning av utbildning och forskning. Av universitetslektorer vid Lunds universitet förväntas att självständighet, etablering och hög kompetens som forskare och lärare har uppnåtts.

Lektorerna är vid sidan av doktoranderna den största personalkategorin vid HT. Deras betydelse för utbildningens kvalitet och utveckling är självklar, och deras forskning har mycket stor betydelse för fakulteternas aggregerade vetenskapliga genomslag. Lektorerna vid HT har vidare ofta viktiga ledningsuppdrag. HT-fakulteternas verksamhet är, ekonomiskt sett, större inom forskning än utbildning, och ingenting tyder på att det förhållandet kommer att ändras. Det betyder inte att HT:s utbildningsutbud kommer att vara statiskt. Tvärtom förutser vi större förändringar än tidigare. Framtidens universitetslektor kommer inom de flesta av våra ämnen att behöva vara både en skicklig pedagog och en stark forskare för att kunna ta vara på de möjligheter som erbjuds och klara de olika roller som hon behöver engageras i under sin anställning vid Lunds universitet.

I normalfallet ska lektorsanställningar, liksom andra anställningar, utlysas, och tillsättningsförfarande i internationell konkurrens är en självklarhet vid HT-fakulteterna. Detta kräver att HT-fakulteternas institutioner har en beredskap att under de första åren planera för den nyrekryterades eventuella behov av utbildning i svenska.

Det finns dock fler vägar till lektorat, och i synnerhet har befordran från anställning som biträdande universitetslektor blivit en viktig kompletterande väg till anställning som universitetslektor vid HT-fakulteterna.

1. Förväntningar

Förväntningarna på HT-fakulteternas lektorer är höga. De förväntas (om än inte samtidigt):

- målmedvetet arbeta för att bidra till att skapa kreativa, starka och relevanta utbildningsmiljöer
- främja högskolepedagogisk utveckling och reflektion samt driva utveckling av högkvalitativ undervisning inom organisationen

- bedriva och publicera egen forskning av hög kvalitet som har nationell och internationell genomslagskraft i vetenskapssamhället
- arbeta med forskningsansökningar som, beroende på ansökans inriktning, också kan inkludera fler forskare nationellt och internationellt. En målsättning är att ansökningarna ska resultera i extern finansiering som ökar forskningsutrymmet i lektorsanställningen. Därigenom möjliggörs större forskningsinsatser och forskningsnära sammanflätad undervisning.
- bidra till internationell synlighet genom att delta i internationella organisationer, nätverk, projekt och samarbeten.
- bidra med forskning som är av relevans för att förstå och hantera samhällsutmaningar och som ger avtryck i samhällsdebatten
- där tillämpligt, handleda doktorander fram till doktorsexamen,
- strategiskt anknyta sin undervisning till relevant och aktuell forskning samt stimulera ett vetenskapligt, reflekterande och kritiskt förhållningssätt hos studenterna
- kontinuerligt genomgå pedagogisk fortbildning
- ha god samarbetsförmåga och aktivt närvara och delta i institutionsmiljön
- organisera och delta i seminarier, konferenser och andra forsknings- och utbildningsrelaterade möten
- delta i och utveckla kunskapsutbyte och kommunikation med omvärlden om den egna forskningen
- långsiktigt verka för att initiera och upprätthålla kontakter med aktörer som kan komma ämnets forskare och studenter till godo. Dessa intressenter kan vara av många olika slag: alumner, branschkontakter, myndigheter etc.
- delta i ledandet av den akademiska verksamheten

HT-fakulteterna bör arbeta aktivt för att skapa goda förutsättningar för fakulteternas anställda universitetslektorer att uppfylla dessa förväntningar.

2. Utgångspunkter för kravprofil

Rekryteringen av en universitetslektor ska syfta till att möta långsiktiga behov av utbildning, forskning och samverkan. Anställningsförfarandet ska syfta till att identifiera lektorer med bästa möjliga kompetens och potential för de – över tid varierande – uppgifter anställningarna avser inom utbildning, forskning och samverkan. Vid anställning som universitetslektor ska enligt Lunds universitets anställningsordning nedanstående bedömningsgrunder gälla (Anställningsordningen 4.3.4). Graden av skicklighet liksom kravprofilen i övrigt utgör grund för jämförelse av de sökande:

- god nationell och internationell nivå som forskare eller som konstnärlig utövare/forskare, där kravet på internationell meritering ska bedömas med hänsyn till ämnesinriktningens karaktär och tradition.
- god pedagogisk förmåga, vilket innebär god förmåga att bedriva, utveckla och leda undervisning och annan pedagogisk verksamhet på olika nivåer och med varierande undervisningsmetoder.
- förmåga att delta i handledning av doktorander i studier till doktorsexamen och/eller studerande vid konstnärliga utbildningar till konstnärlig självständighet.
- förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om sin verksamhet.
- förmåga i övrigt att leda och utveckla verksamhet.

Vetenskaplig skicklighet

HT-fakulteterna ser som en förutsättning för anställning som universitetslektor att denna kan uppvisa en kvalitativt god forskningsaktivitet efter disputation. Forskningsinsatserna ska ha en nationell och internationell synlighet, även om graden av internationell synlighet kan variera med ämnets tradition och karaktär. Synlighet styrks via nationell och internationell publicering, men visas också genom olika nationella och internationella forskningssamarbeten.

Vid HT-fakulteterna förväntas inom de flesta ämnen att den som anställs som universitetslektor har en vetenskaplig meritering som når upp till eller ligger nära vad som fordras för antagning som oavlönad docent. (Det är också erfarenheten från lärarförslagsnämndens arbete att de som placeras i första förslagsrum normalt har den vetenskapliga meriteringen.)

Pedagogisk skicklighet

HT-fakulteterna ser som en förutsättning att var och en som tillträder en anställning som universitetslektor har bedrivit undervisning av hög kvalitet på flera nivåer (grundnivå, avancerad nivå och/eller forskarutbildningsnivå).

Pedagogisk skicklighet innefattar en kunskapsbaserad och vetenskapligt förankrad praktik som sätter studenternas lärande i fokus. Med detta menas en genomtänkt pedagogisk grundsyn, ett kritiskt reflekterande förhållningssätt till den egna undervisningen, kunskaper om lärandeprocesser, relevanta ämneskunskaper och en förmåga att omsätta dessa i den pedagogiska praktiken. Pedagogisk skicklighet inbegriper också god förmåga till pedagogisk förnyelse och utveckling. Det pedagogiska ledarskapet innefattar en förmåga till ledning och organisering av undervisning och utbildning som befrämjar delaktighet och samverkan på alla nivåer.

Vid HT-fakulteterna förväntas den som anställs som universitetslektor ha en pedagogisk meritering som ligger nära eller uppnår "meriterad nivå" i HT-fakulteternas pedagogiska meriteringsmodell. Den som anställs som lektor utan att nå upp till den nivån vid anställningens början förväntas att tillsammans med närmaste chef planera för att uppnå nivån.

Förmåga att handleda doktorander

Den anställde ska tillsammans med närmaste chef upprätta en kompetensutvecklingsplan som preciserar hur och när den anställde ska genomgå utbildning i forskarhandledning.

God förmåga att handleda doktorander innebär en kunskapsbaserad och vetenskapligt förankrad praktik som sätter doktorandens lärande i fokus. God förmåga att delta i handledning av doktorander visas genom erfarenhet av att handleda doktorander såväl som huvudhandledare som bihandledare och genom aktivt deltagande i seminarier som behandlar doktoranders texter. Det kan också visas genom handledning på avancerad nivå.

Samverkan

Samverkan med det omgivande samhället för ömsesidigt utbyte är en allt viktigare uppgift, inte minst inom områden där HT-fakulteterna har etablerad forskning som kan bidra till framtida genombrott.

Erfarenhet av att identifiera och samverka med de arbetsgivare och organ där ämnets studenter anställs efter examen bidrar till lektorns förståelse av utbildningen i ett större sammanhang och till det omgivande samhällets förståelse av utbildningens relevans.

God förmåga att samverka med det omgivande samhället visas genom utbyten och samarbeten som kommer både anställda och studenter till gagn med t ex samhällsorganisationer och näringsliv, genom att tillhandahålla expertis i olika sammanhang, genom den egna forskningens genomslag i samhället via kunskapsförmedling i medier, seminarier och föreläsningar, och deltagande i samhällsdebatten i övrigt.

Leda och utveckla verksamhet

HT-fakulteterna ser som en fördel att var och en som tillträder en lektorsanställning har varit delaktig i ledning av akademisk verksamhet eller innehåft förtroendeuppdrag som är relevanta för ett universitets verksamhet. Det är avgörande att universitetets framtida ledare förstår utbildning, forskning och samverkan på djupet. Det är således av stor vikt att de lektorer som rekryteras vid HT-fakulteterna utvecklar sin kompetens för att kunna ta akademiska ledningsuppdrag,

3. Beredning

Rekryteringen av en lektor initieras vanligen i institutionens årliga budgetskrivelse och efterföljande budgetdialog med HT-fakulteterna, alternativt i samband med att en medarbetare avslutar sin anställning. En anhållan innehållande ekonomiskt underlag, behovsanalys, kravprofil i förhållande till en långsiktig kompetensförsörjningsplan, samt en analys av det förväntade sökfältet och kommunikationsplan för annonseringen, ska lämnas till fakulteterna.

Vid HT-fakulteterna ska tillsättning efter internationell utlysning utgöra normen, och den processen beskrivs i Lärarförslagsnämndens anvisningar.

Medan utlysning av anställning som biträdande universitetslektor sker i öppen konkurrens förutsätter befordran från biträdande universitetslektor till lektor andra processer för att säkerställa högsta kvalitet i rekryteringen. Kraven för befordran ska vara formulerade redan i utlysningen av anställning som biträdande universitetslektor och följa förväntningarna på en lektor som de är formulerade i detta dokument.

Då rekrytering för excellens varit föremål för flera tongivande externa finansiärers målsättning, behöver HT-fakulteterna särskilt förhålla sig till tre av de program

som skapats: Pro Futura, Wallenberg Academy Fellow och ERC. Till de två första erbjuds lärosäten att nominera lämpliga interna och externa kandidater. De interna har redan en anställning, men för de externa måste en anställning skapas om nomineringen beviljas. Dessa möjliga anställningar måste noga övervägas i förhållande till kompetensförsörjningsplanerna redan innan nominering sker.

Det bör noteras att dessa tre specialfall aldrig bör bli en vanlig väg till anställning som universitetslektor vid HT-fakulteterna. [Se vidare bilaga: *Lektorat kopplade till ERC, WAF, Pro Futura.*]

Bilaga: Lektorat kopplade till ERC, WAF, Pro Futura

ERC-programmet är öppet att söka för alla intresserade, och det är dessutom inte ovanligt att den som beviljats anslag förhör sig med flera olika lärosäten om var programmet bäst placeras. Det är i detta fall rimligt att först i ett senare skede ta ställning till hur en eventuell anställning av personen och mottagande av dennes projekt påverkar kompetensförsörjningsplaneringen.

Det pågår för närvarande ett arbete vid Lunds universitet för att ta fram en modell för hur LU genom att koordinera utlysningar av egna bul:ar sedan ska kunna nominera de högst rangordnade sökande till Pro Futura och WAF innan de formellt anställts vid Lunds universitet.

Pro Futura ställer som krav på mottagande lärosäte att ”Alla forskare som framgångsrikt deltar i programmet erbjuds tenure-track tjänster vid förslagsställande universitet.” HT-fakulteterna har vid flera tillfällen tagit upp detta till diskussion men sedan länge accepterat finansiärens krav, och följaktligen anställt ‘Pro futurister’ som bul (den enda ‘tenure-track’ anställningen vi har) när anställningen överförs till Lunds universitet. Det är rimligt att den ordningen bibehålls. Det är emellertid av vikt att krav för befordran uppställs i och med anställningens inrättande, och att de krav och kriterier som uppställs är i samklang med de förväntningar på en lektor som är formulerade i detta dokument (och naturligtvis i lagstiftning och LU:s anställningsordning).

WAF förutsätter också att lärosätet tar långsiktigt ansvar för de personer som anställts inom programmet efter nominering. När det gäller kategorin externa kandidater har HT-fakulteterna tidigare fattat beslut om att möjliggöra anhållan från institutionerna om att få anställa dessa forskare som lektorer eller biträdande universitetslektorer efter anhållan och sedvanlig sakkunniggranskning. Det är av vikt att de krav och kriterier som de sakkunniga tar som utgångspunkt för sin bedömning är i samklang med de förväntningar på en lektor som är formulerade i detta dokument (och naturligtvis i lagstiftning och LU:s anställningsordning).

ERC-anslag bygger inte på nomineringar, utan söks i öppen internationell konkurrens av såväl tillsvidareanställda lärare som forskare. ERC-anslag söks av en individ (PI). Det finns tre kategorier ERC-anslag, uppdelade på antalet år efter disputation. De två kategorier som avses här är Starting grant och Consolidator grant. De kvalifikationer som krävs för att erhålla ett av dessa ERC-anslag motsvarar minst dem för Pro Futura och WAF. HT-fakulteterna har tidigare fattat beslut om att möjliggöra för institutioner att vid behov få anhålla om att anställa forskare som placerat ERC-anslag vid institutionen som lektor efter sedvanlig sakkunniggranskning. Det är av vikt att de krav och kriterier som de sakkunniga tar som utgångspunkt för sin bedömning är i samklang med de förväntningar på en lektor som är formulerade i detta dokument (och i lagstiftning och LU:s anställningsordning).

Den som prövas för anställning ska redovisa en plan för sin framtida verksamhet som universitetslektor, uppfylla den aktuella anställningens kravprofil och ovanstående kriterier (liksom kriterier och bedömningsgrunder i lagtext och Lunds universitets anställningsordning). Om något av kriterierna inte är tillämpligt ska det tydligt motiveras för att befordran ska komma i fråga. Det är av stor vikt att kraven på dem som prövas för befordran eller anställs efter att ha varit anställd som forskare inom WAF eller med ERC – eller biträdande universitetslektor inom Pro Futura – är på samma pedagogiska och vetenskapliga nivå som kan förväntas av universitetslektorer som rekryteras efter utlysning.