

REMISSVAR

Styrdokument för akademiska anställningar vid KTH

THS remissvar

THS avger här sitt remissvar på utkastet till styrdokument för akademiska anställningar. Synpunkterna gäller även för adjungerad professor, som inte finns med i dokumentet. I så stor utsträckning som möjligt följer kommentarerna dokumentets indelning.

Dokumentet i sin helhet

THS ser positivt på intentionerna som präglar ändringarna i dokumentet. För det första är det bra att all styrning av de akademiska anställningarna samlas i ett sammanhållet dokument, vilket gör anställningsprocessen och dess inneboende principer tydligare. För det andra är det positivt att personutbyte och utlandsrekrytering underlättas, både på lång och kort sikt. Mångfaldsarbetet är en av våra viktigaste utmaningar.

Positivt med dokumentet är också att man inser behovet av ”högt kvalificerade specialister” inom till exempel pedagogik, programutveckling och administrativa funktioner. Problemet är att detta inte speglas i bestämmelserna. Exempelvis finns det ingen karriärväg för adjunkterna. För att man ska behålla dessa ”högt kvalificerade” personer och deras verksamhet måste de ha en väg att utvecklas. Här behöver KTH tänka om.

Problemen med dokumentet är att man i sin iver över att lyckas med det ovannämnda tummar på andra viktiga värden i anställningsordningen, framför allt pedagogiken. Inom Tenure Track hanteras den högskolepedagogiska utbildningen bra genom krav vid befodran, men för lektor och adjungerad professor har kraven på högskolepedagogisk kompetens i form av akademiska poäng försvunnit, vilket innebär att man tummar på utbildningskvaliteten. Det är aldrig acceptabelt, och framför allt sänder det fel signaler om hur KTH vill utvecklas. KTH borde gå åt andra hållet, gå i bräschen för framtidens pedagogiska universitet, där pedagogisk expertis och utvecklingsvilja är en prestigefull självklarhet för alla lärare, oavsett akademisk nivå. Därför bör KTH snarare skärpa kraven för alla anställningar.

THS har uppfattat som att denna remiss inte gäller andra anknutna dokument, till exempel CV-mallar. THS skulle gärna se att de diskuterades närmare, då de rubriker om pedagogiska meriter som finns är bristfälliga.

Kommentarer avsnitt för avsnitt

Arbetsuppgifter för akademiska anställningar

Under alla avsnitt ”Arbetsuppgifter för...”, ss 6, 8-10: Användandet av ”kan” jämfört med ”bör” och ”ska” upplevs märkligt. Det upplevs som att tjänsten inte kan innehålla andra arbetsuppgifter än de som nämns. Om det är den avsedda betydelsen, är det för begränsande.

Handledarrollen

Professor, s 9: ”En professor förväntas... *fungera väl* som huvudhandledare av forskarstuderande” – byt formulering, implicerar att biträdande lektor och lektor inte behöver fungera väl som handledare. ”Vara” räcker gott.

Undervisande forskare

Forskare, s 11, första stycket: Det är bra att Forskare respektive Förste forskare ska kunna undervisa. Att däremot ”förutsätta” att Förste forskaren/Forskaren erhåller pedagogisk utbildning är en svag och dålig

formulering. Undervisning bör inte heller ske i meriteringssyfte, då det upplevs som att studenterna är till för forskarens karriär. Stycket bör lyda "Forskare och Förste forskare kan undervisa i begränsad omfattning, om de genomgått högskolepedagogisk utbildning", gärna följt av kvantisering, t ex 15 hp.

Vidare är det onödigt att nämna att dessa ska söka till en tenure track-tjänst i öppen konkurrens eftersom det gäller alla.

Adjunkter utan möjligheter

Adjunkter, s 11, samt bilaga 4: Adjunkter är en kvalificerad akademisk tjänst som är av stor vikt för att bära upp KTH:s utbildningar, framför allt i vissa miljöer. Särskilt nämns att pedagogik väger tungt. Om man ser till hur adjunkter hanteras vid kompetensprövning, tillsättning och i sin karriär, är det svårt att se hur man ska få den kvalitet på adjunkter man eftersträvar. Bara det faktum att våra ca 200 adjunkter idag står utanför fakulteten är helt sanslöst. Adjunkterna måste få komma in i värmen och få uppskattning för det viktiga arbete de utför.

Att adjunkter tillsätts av skolchefen innebär att de får en svagare akademisk ställning i organisationen då de inte kompetensprövas externt. De får inte bli en nödlösning som en skola tar till när de inte planerat ordentligt. Det verkar också ställas lägre krav (!) på adjunkter än andra tjänster. Andra stycket under Behörighet bör strykas helt. Kravet i första stycket bör vara 15 poäng som för alla andra tjänster. Tredje stycket är mycket bra. Sist men allra viktigast: det finns inte en tillstymmelse till karriärväg för adjunkterna. Utan framtidsutsikter kommer det vara svårt att motivera dessa viktiga och kvalificerade personer att fortsätta arbeta på KTH.

Avsnittet om adjunkters tillsättning, kompetensprövning och karriärmöjligheter behöver tänkas om helt.

Excellenskritik

Grundläggande bestämmelser, s 13: "KTH har för avsikt att skapa en excellent fakultet..." är ett dåligt mål. Ersätt ordet "excellent" med något som betyder något. "Excellent" är ett tomt modeord, som generellt bör tas bort ur dokumentet.

Förutsättningar att bedöma pedagogisk kompetens

2.8 KTH:s tjänsteförslagsnämnder, s 17: Tredje stycket: "Tjänsteförslagsnämnden bör ha en sådan sammansättning att den har förutsättning att bedöma såväl den pedagogiska som den vetenskapliga kompetensen". THS anser att det behövs en pedagogisk expert för att kunna bedöma den pedagogiska skickligheten.

Dagens fakultet är inte pedagogiska experter. Därför kan de inte göra den bedömning som krävs. Hur det ska lösas bör stå med i dokumentet. Ett exempel skulle kunna vara att alltid ta in pedagogiskt sakkunniga vid lärartjänster, såsom man gör på Chalmers.

2.10 Sammanträdesordning, s 19: Tredje stycket: "En provföreläsning bör som regel ligga till grund för den totala bedömningen av sökandes pedagogiska skicklighet vid anställning som lektor". Detta är en mycket dålig formulering eftersom det omöjligt går att bedöma pedagogisk kompetens enbart utifrån en provföreläsning. Ett rimligare instrument för bedömning är en pedagogisk portfölj, se rapporten "A swedish perspective on pedagogical competence" som Uppsala universitet gav ut april 2010 i samarbete med nio andra svenska universitet. En sökande bör självklart få andra möjligheter att visa sin pedagogiska skicklighet än den traditionella föreläsningen.

Högskolepedagogisk utbildning

2.14 Anställningskontrakt: Under processen har berättigandet till att ta bort kraven på högskolepedagogisk utbildning för anställning av lektor och adjungerad professor bestått i att detta ska skrivas in i anställningskontraktet. I remissutgåvan av styrdokumentet finns det dock inget som garanterar att så sker. **THS tycker det är godtagbart att 15 hp högskolepedagogisk utbildning som behörighetskrav tas bort med hänvisning till mångfaldsaspekten, men godtar inte att personer som inte gått utbildningen undervisar.** Lektorer och professorer som gått genom tenure track har denna utbildning.

Det är viktigt att KTH inte skapar ett pedagogiskt b-lag av de som är adjungerade professorer eller blir lektorer och professorer direkt.

Ett system där krav på en anställd förflyttas till anställningskontraktet är vanskligt, eftersom det idag inte finns någon uppföljning av de kontrakt skolorna skriver. För att godta förändringen kräver THS:

- en tydlig mall för ett anställningskontrakt för varje tjänst, bifogad som bilaga, där det tydligt framgår att personen ska genomgå 15 hp högskolepedagogisk utbildning under det första året i tjänst,
- en text i styrdokumentet för akademiska anställningar om vilka tjänster som kräver högskolepedagogisk utbildning (lektor, alla typer av professorer, undervisande forskare),
- ett åtagande från instans som har befogenhet att vidta åtgärder mot skolcheferna att kontrollera att mallen följs och att utbildning genomförs.

Vi kan inte nog betona hur viktigt det är att vi inte sänker standarden på det här området.

Samma bedömningsgrunder för pedagogisk skicklighet inom Tenure Track

Bilaga 2.1, Bedömning av pedagogisk skicklighet – lektor, s 27: THS anser att samma bedömning som för professor (bilaga 1.1) ska användas för lektor. Det som skiljer i nuvarande skrivning är att en lektor inte behöver kompetens inom kursutveckling, vilket rimmar illa med texten om lektor på s 7, 10:de stycket: ”En biträdande lektor måste utvecklas till en skicklig lärare som kan utveckla och undervisa i kurser av högsta kvalitet med fokus på studenternas lärande. En biträdande lektor bör tidigt ges ett sådant ansvar med stöd av högskolepedagogisk utbildning”. Redan en biträdande lektor ska alltså utveckla kurser. Vidare ska man vid beföring till lektor, ha ”skapat sig en oberoende ställning (...) inom utbildning genom att delta i pedagogiskt utvecklingsarbete”. På KTH bedrivs idag en stor del av kursutvecklingen av junior fakultet. THS tolkar det som att kursutvecklingskunskapen måste finnas hos en lektor, och ser ingen mening med att ha olika bedömningsgrunder.

Ett annat problem med bedömningen är att det inte finns någon tydlig tröskel för vad som är en tillräcklig nivå av pedagogisk kompetens förutom den högskolepedagogiska utbildningen. Med de bedömningsgrunder som finns idag är det svårt att med hänvisning till pedagogiska aspekter avslå en kandidat. Sådana bedömningsgrunder bör finnas enligt ”A swedish perspective on pedagogical competence” (Uppsala universitet, 2010). THS uppmuntrar varje steg mot mätbara faktorer i bedömningsgrunderna.

Formuleringar om adjungerad professors pedagogiska skicklighet

Bilaga: Adjungerad professor, Pedagogisk skicklighet: Här är återigen användningen av *kan* jämfört med *ska* och *bör* märklig. Det borde stå ”Den pedagogiska skickligheten **ska** vara visad till exempel genom undervisning och handledning på grund-, avancerad eller forskarnivå. Det pedagogiska arbetet **ska** ha skett internt inom organisationen eller företaget, eller externt vid exempelvis ett lärosäte.”

CV-mallen för Adjungerad professor i förslaget behöver utökas på pedagogikområdet. Nu finns det bara två punkter, varav en enbart handlar om handledning och en kommer resultera av en lista pedagogiska meriter som förmodligen kommer sakna kvalitativa aspekter. Vi förslår som vanligt att den sökande istället bifogar en pedagogisk portfölj, där såväl erfarenhet som syn på pedagogik, sökandes repertoar av pedagogiska metoder och reflektion runt dessa redovisas.

För Tekniska Högskolans studentkår,



Johan Persson, kårordförande