

Kollegialt yttrande från SCIs skolkollegium, 9 december 2021

Detta kollegiala yttrande från skolkollegiet vid Skolan för teknikvetenskap, KTH, baseras på synpunkter som kom fram vid mötet med skolkollegiet den 9 december 2021, och har beretts och formulerats av de valda ledamöterna i kollegiet. Temat var fakultetsutveckling. Detta yttrande behandlar speciellt befordran till professor.

Professorsbefordran

Befordran till professor är ett viktigt steg och samtidigt ett kraftfullt styrmedel för KTH. Därför är det viktigt att processen är transparent och kriterierna är tydliga och förutsägbara. Den dominerande åsikten inom skolans kollegium är att en så viktig bedömning bör göras genom en beredning som beaktar helheten hos den sökandes meriter. Vidare ska det vara en bedömning som beaktar att förutsättningarna, t ex undervisningsunderlag eller doktorandgenomströmning, varierar. Därför bör de kriterier som tillämpas i bedömningen baseras på kvalitativa mått, som i lämpliga fall kan styrkas med kvantitativa mått. Kollegiet ser en tydlig ambition att gå i den riktningen, bland annat när det gäller akademiskt medborgarskap (se t ex KTH:s Kollegiala forum 2020-12-01).

En av bedömningsgrunderna för befordran är progression i rollen som handledare av doktorander. I den bedömningen har det på alla nivåer inom kollegiet uppfattats att en förändring av praxis gjorts under senare tid. Detta är synnerligen olyckligt eftersom det har skapat oro, förvirring och osäkerhet kring hur kriterierna för befordran tillämpats och kommer att tillämpas framöver. I detta fall uppfattas det även att praxis gått mot att i allt större utsträckning bedöma kvantitativa mått. Regelbunden utvärdering av kriterier och praxis är bra, dock ska förändringar ske med god framförhållning och tydlighet så att såväl potentiella kandidater som KTH:s chefer kan förhålla sig till dem på ett rimligt sätt.

Sammanfattningsvis anser kollegiet

- att tolkning av regelverket och förändring av praxis bör diskuteras kollegialt och kommuniceras tydligt i organisationen.
- att den faktiska insatsen och erfarenhet ska ha betydelse snarare än formella registreringar av handledaruppdrag. Vi ser därför ett behov av att KTH:s anställningsordning förtydligas när det gäller handledningskriterier (1.1.3.1 i anställningsordningen).
- att det ska finnas ett tydligt stöd i karriärutvecklingen antingen via organisationen eller via mentorssystem för att tolkningen av regelverket ska bli tydlig.
- att kraven på akademiskt medborgarskap behöver stärkas ytterligare och vara tydliga både vid befordran och i årliga medarbetaruppföljningar.

Slutligen är det centralt att det finns en tydlig vision av vad en professor vid KTH ska vara, som innefattar roller inom vetenskap, utbildning och akademiskt medborgarskap, och att denna vision kommuniceras tydligt.