

Til: MN- fakultetsstyret

Sakstype: Diskusjonssak

Saksnr.: 22/23

Møtedato: 19. juni 2023

Notatdato: 7. juni 2023

Saksbehandler: Knut Mørken, Torunn Guttormsen, Nina Holtan

Sakstittel: Veiledning for bruk av dosentstigen ved MN-fakultetet

Bakgrunn

Fakultetsstyret har tidligere blitt orientert om og diskutert fakultetets arbeid med å få på plass en systematisk opprykksordning til dosent-stillingen. Dette er nødvendig ettersom fakultetet har ansatte i stilling som førstelektor, og disse har en lovfestet rett til å søke opprykk til dosent.

Hovedproblemstillinger

Det finnes ikke oppdaterte nasjonale retningslinjer for dosentstillingen. UHR har imidlertid en veiledning fra 2007 som i liten grad er til hjelp ved vårt fakultet. Universitetet i Oslo har kun generelle retningslinjer for ansettelse og opprykk til forsker- og undervisningsstillinger. Dosentstillingen har noen særtrekk som gjør at forskriften og de generelle reglene ikke gir et tilstrekkelig grunnlag for kompetansevurdering til dosent. Fakultetet har dermed sett det som nødvendig å utarbeide veiledende retningslinjer for bruk av dosentstigen og for vurderinger av opprykk til dosent. Veiledningen presenteres i vedlagte notat.

Grunnlaget for den utfyllende beskrivelsen i saksfremlegget er basert på arbeid utført av en opprykkskomite for dosent, ledet av Knut Mørken, med medlemmer fra Universitetet i Bergen og NTNU. Størstedelen av dette arbeidet besto i å enes om en tolkning av forskriften. Underveis i arbeidet har problemstillinger og prinsipper for en opprykksordning vært diskutert flere ganger i instituttlederemøtet, i studieutvalget og i fakultetsstyret. De veiledende retningslinjene vil drøftes i IDF.

Vi vil i denne saken legge fram et forslag til veiledende retningslinjer og ber om innspill fra styret.

Vedlegg: Saksdokument med tittel «Veiledning for bruk av dosentstigen ved MN-fakultetet»



Fra: Dekan

Til: Fakultetsstyret

Veiledning for bruk av dosentstigen ved MN-fakultetet

Bakgrunn

MN-fakultetet har etter hvert fått en del universitets- og førstelektorer. Flesteparten av disse er ansatt med særlige oppgaver knyttet til undervisning og utdanningsutvikling, men enkelte har også oppgaver knyttet til profesjonsfaglige oppgaver, særlig ved Farmasøytisk institutt.

En førstelektor har en lovfestet rett til å søke opprykk til dosent. Dosentstillingen har vært lite brukt ved de gamle breddeuniversitetene, og det foreligger dermed ingen tydelige kriterier for hvordan slike opprykksøknader skal behandles. Formålet med dette notatet er derfor å tydeliggjøre både vurderingskriterier og rutiner for behandling av søknader, krav til komite og lignende.

Forskriftens beskrivelse av dosent

Utgangspunktet for å avklare kriterier for opprykk til og ansettelse i stilling som dosent er [Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger](#). Her er dosentstillingen beskrevet som følger:

§ 1-3. Kriterier for ansettelse i stilling som dosent¹

(1)

- a. Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå rettet mot yrkesfeltet
- b. Dokumentert omfattende pedagogisk utviklingsarbeid og annen pedagogisk virksomhet av høy kvalitet
- c. I tillegg høye kvalifikasjoner innenfor ett eller flere av følgende områder:
 - Ledelse av forsknings- og utviklingsprosjekt
 - Tverrfaglig samarbeid og nettverksbygging
 - Omfattende samarbeid med nærings- og samfunnsliv for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet
 - Omfattende samarbeid med kulturlivet for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet
 - Yrkeserfaring av særskilt karakter og relevans fra nærings- og samfunnsliv
 - Yrkeserfaring av særskilt karakter og relevans fra kulturlivet
 - Oppbygging av vitenskapelige samlinger

og

- (2) Dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

¹ Endret ved [forskrift 13 juli 2007 nr. 907](#).



Presisering av kriteriene

Punkt 1a

- **Yrkesfeltet.** Dette begrepet brukes ikke andre steder i forskriften, og vi legger derfor til grunn en vid definisjon. Med det mener vi at «yrkesfeltet» kan tolkes på ulikt vis for ulike institusjoner, og til dels for ulike personer. For en førstelektor på et klassisk breddeuniversitet som er ansatt for å arbeide med undervisning og utdanningsutvikling definerer vi yrkesfeltet som «underviser», «lærer» eller kanskje bedre «utdanner» (eng. *educator*). Et hovedpoeng i vår forståelse av begrepet er at det er tilknyttet et fagfelt, typisk fagfeltet der søkeren har doktorgrad. Det betyr at arbeidet med utdanningsutvikling og utdanningskvalitet normalt foregår i en faglig setting, ikke minst for å sørge for at utdanningsutviklingen er knyttet til forskning i faget, slik det skal være på et universitet. I og med at en førstelektor skal ha doktorgrad eller tilsvarende vil kandidaten normalt arbeide med undervisning og utdanning innenfor rammene av den aktuelle disiplinen. Mange førstelektorer som søker opprykk vil naturlig også drive forskning av ulikt omfang innenfor sitt disiplin-fag. Dette vil naturlig falle inn i vurderingsgrunnlaget, gitt en vid tolkning av «yrkesfeltet». En annen relevant tolkning av «yrkesfeltet» kan være utøvelse av profesjonen. På MN-fakultetet er dette særlig relevant for Farmasøytisk institutt der «yrkesfeltet» da naturlig peker mot det å arbeide som farmasøyt.
- **Forsknings- og utviklingsarbeid.** Konjunksjonen her er *og*, ikke *eller*. Det betyr at kandidatens arbeid bør omfatte både forskning og utvikling, og begge deler til et minimum i omfang.
- **Omfattende, og rettet mot yrkesfeltet.** Dette ordet beskriver summen av forskning og utviklingsarbeid som altså skal være «omfattende». Sammenhengen mellom førstelektor og dosent tilsier at for begge disse aktivitetsområdenes del vil kravene for godkjent dosentkompetanse klart overstige kravene for førstelektorkompetanse som nedfelt for eksempel i utlysningsteksten som lå til grunn ved ansettelse som førstelektor. Vi vil forvente at en førstelektor som får opprykk til dosent som «utdanner» normalt vil ha omfattende bidrag innenfor (pedagogisk) utviklingsarbeid og mindre omfattende bidrag innen forskning. Forskningsaktiviteten kan være relatert til utdanning og undervisning, eller være av fagdisiplinær karakter. Kravet til forskningsaktivitet er en faktor som skiller vurderingen for opprykk til dosent fra vurdering for tildeling av status som merittert underviser. Dette er hensiktsmessig og ønskelig, spesielt i lys av at både førsteamanuenser og -lektorer omfattes av ordningen for merittering av undervisere.
- **Dokumentert.** Arbeidet som skal gi grunnlag for opprykk skal være dokumentert og eksponert i et faglig fellesskap. Den vanlige tolkningen av dette i academia er «fagfelle-vurdert». Dette er standard for forskning, og det er derfor rimelig å forvente at kandidatens forskningsbidrag er publisert i tidsskrift eller andre fagfelle-vurderte kanaler. For utviklingsarbeid er det mindre klart hva dokumentert skal bety, men det må ligge i dette at arbeidet har vært utsatt for en form for kritisk vurdering av kolleger (fagfeller).
- **På høyt nivå.** Forsknings- og utviklingsarbeidet skal være på høyt nivå. Dosent er en toppstilling, på linje med «professor-nivå». Dette er i tråd med [Veiledende retningslinjer for søknad og vurdering av søknad om opprykk til dosent etter kompetanse](#) fra UHR. Vi merker oss også at ved Universitetet i Oslo og NTNU er den offisielle oversettelsen av *dosent* til engelsk, *professor*.



Punkt 1b

For en kandidat der yrkesfeltet er «utdanner» anser vi dette kravet som innbefattet i 1a. Med andre tolkninger av 1a må dette punktet tolkes annerledes, men det er viktig å merke seg kravet om at arbeidet skal være dokumentert og omfattende.

Punkt 1c

Dette punktet krever ikke spesiell tolkning, men vi merker oss at en dosent må kunne dokumentere høye kvalifikasjoner på minst ett av de seks områdene. For en «utdanner» er det rimelig å anta at et av de to første punktene er det mest relevante.

Punkt 2

Dette anser vi for å være standard utdanningsfaglig basiskompetanse som for førsteamanuensis/professor i og med at førstelektor og dosent er spesielt rettet mot utdanning og undervisning. Det vil si et krav om 200 timer med kurs og en utdanningsfaglig mappe med refleksjon rundt egen praksis i lys av SoTL-prinsippene eller lignende. Se under for ytterligere kommentar.

Forhold til professor og førsteamanuensis

Det står ikke i forskriften, men som nevnt over er det tydelig uttalt at dosent skal være på samme nivå som professor. Siden dosentstillingen omfatter både forskning og utvikling og vektleggingen av de to komponentene ikke er spesifisert betyr dette at dosentstillingen er mer fleksibel enn professor som har et tydeligere forskningsfokus. På den annen side skal også utviklingsbidragene være dokumentert og vurdert av kolleger på en tilfredsstillende måte.

For utviklingsarbeid må det understrekes at innholdet i det som utvikles ikke nødvendigvis er det mest krevende. For eksempel er det nokså åpenbart at et godt kollegafellesskap spiller en svært positiv rolle for utdanningsutvikling. Utfordringen ligger i faktisk å etablere et slikt kollegafellesskap og dokumentasjonen ligger i at fellesskapet fungerer og gir positive bidrag til utdanning ved den aktuelle enheten.

Det kan være fristende for unge forskere med doktorgrad å ønske seg en stilling som førsteamanuensis selv om de primært skal arbeide med utviklingsarbeid. En slik løsning vil lett ende med små eller ingen mulighet for opprykk til professor siden stillingen ikke vil tillate tilstrekkelig med forskning. En førstelektorstilling vil derfor være mer egnet og gi gode muligheter for utvikling i retning dosent.

Hva er omfattende forsknings- og utviklingsarbeid?

Dosentstillingen skal ligge på samme nivå som professor. I og med at nivået for professor i forskriften er beskrevet som

Vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder

gir dette ikke noe enkelt svar på hva som faktisk skal kreves for å bli dosent. UHRs veiledning til de nasjonale opprykkskomiteene for vurdering av søknader om opprykk fra førsteamanuensis til professor gir følgende utfyllende beskrivelse av professor:

Vurdert i forhold til et internasjonalt nivå for professorat innen det aktuelle fagområde, må søkerens vitenskapelige kompetanse minst være vurdert som gode. Den vitenskapelige produksjonen skal vise dyp forståelse av eget fag, bred og god innsikt i fagområdet, og bred innsikt i tilgrensende områder.



Det er altså et krav om både dybde- og breddekompetanse.

Ad pedagogisk basiskompetanse

Kravene til pedagogisk basiskompetanse for førsteamanuensis/professor har over tid blitt skjerpet, siste gang i 2019. For førsteamanuensis er kravet:

(3) Søkere skal bedømmes, men ikke rangeres, på om de oppfyller følgende krav:

Gjennomført eget program (minimum 200 timer)/relevante kurs og egen praktiske undervisning, og opparbeidet grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning (grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå).

Ferdighetene skal dokumenteres i form av en systematisk og samlet fremstilling som vurderes ved institusjonene.

De som ikke oppfyller kravene ved ansettelsen, skal pålegges å oppfylle dem innen to år etter ansettelsen.

Institusjonene kan etter [§ 1-1](#) fastsette høyere krav og bestemme at disse skal gjelde i bedømming og rangering av søkere.

0 Endret ved [forskrift 12 sep 2018 nr. 1322](#) (i kraft 1 sep 2019).

For professor er kravet for førsteamanuensis utgangspunktet:

(3) I tillegg til de krav til grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå som er gitt til stilling som førsteamanuensis, skal det dokumenteres:

- Kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid
- Bred erfaring med veiledning fortrinnsvis på master/ ph.d.- nivå
- Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap.

Det har ikke vært en tilsvarende skjerping av kravene til førstelektor og dosent, tekstene ser ut til å være uforandret siden 2007. Det kan likevel synes rimelig å legge kravet for utdanningsfaglig basiskompetanse for professor til grunn også for dosent. Det er imidlertid problematisk å overføre kravet om veiledning til dosentstillingen direkte siden førstelektorer ofte ansettes for å arbeide spesifikt med undervisning / utdanning, med liten eller ingen anledning til å drive veiledning på master- og ph.d.-nivå. I tråd med god personalforvaltning kan vi ikke ansette personer i en førstelektorstilling som ikke senere gir mulighet for å kvalifisere til opprykk til dosent fordi arbeidsoppgavene er for snevre. Dermed må veiledningskravet også kunne knyttes til andre veiledningsoppgaver som veiledning av kolleger, administrativt ansatte og lignende i forbindelse med utviklingsarbeid.



Framgangsmåte og kriterier for opprykk fra førstelektor til dosent

Kapittel 2 i [forskriften](#) gir framgangsmåte og ytterligere kriterier for behandling av opprykksøknader fra førstelektor til dosent. De aktuelle avsnittene er inkludert under.

Kapittel 2: Framgangsmåte og kriterier for opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

§ 2-1. Generelt

Opprykk kan bare søkes ved egen institusjon, og søknad skal sendes institusjonen. Ved opprykk gjelder krav fastsatt med hjemmel i [§ 1-1](#) til [§ 1-7](#). Institusjonene kan selv bestemme at bedømmelser foretatt av sakkyndige komiteer opprettet av andre institusjoner kan legges til grunn for institusjonens vurdering av opprykk.

0 Tilføyd ved [forskrift 17 aug 2015 nr. 963](#) (i kraft 15 sep 2015).

§ 2-3. Framgangsmåte og kriterier for opprykk fra stilling som førstelektor til stilling som dosent

(1) Førstelektorer som har tiltrådt fast stilling eller åremålsstilling ved statlige universiteter, vitenskapelige høyskoler og høyskoler, kan søke om opprykk til dosent etter reglene i denne forskriften. Ved private universiteter og høyskoler avgjør styret om førstelektorer som har tiltrådt fast stilling eller åremålsstilling, kan søke om opprykk til dosent etter reglene i denne forskriften. Førstelektorer med minst halv stilling kommer inn under ordningen. Opprykk er personlig og får ingen konsekvenser for stillingsinnehaverens arbeidsoppgaver.

(2) Det kan bare søkes om opprykk innenfor det fag søkeren er ansatt. Med fag menes her de fag eller emner som institusjonene kan tildele, jf. universitets- og [høyskoleloven § 3-3](#) (1) og (2).

(3) Det er ikke anledning til å søke om opprykk til dosent i forbindelse med søknad på undervisnings- og forskerstillinger.

(4) Søknad med vedlegg sendes i fem eksemplarer.

Skriftlige arbeider og annen skriftlig eller digital dokumentasjon av kvalifikasjoner sendes i fem eksemplarer.

Det er ikke anledning for søker til å sende inn eller anmelde arbeider etter at søknaden er innlevert, men sakkyndig utvalg kan be om ytterligere dokumentasjon.



(5) Bedømmelsen skal skje på grunnlag av dokumentert kompetanse innenfor forsknings- og utviklingsarbeid rettet mot yrkesfeltet og pedagogisk utviklingsarbeid og annen pedagogisk virksomhet, jf. [§ 1-1](#) og [§ 1-3](#).

Det er anledning til å levere inntil 15 skriftlige arbeider.

Søkere skal i tillegg levere en fullstendig liste over alle publikasjoner eller annen dokumenterbar virksomhet som påberopes som grunnlag for bedømmelsen. Listen kan være kommentert.

(6) Førstelektor som ikke har vært bedømt for dosentkompetanse i løpet av de siste to år ved egen institusjon, kan kreve å få sin kompetanse bedømt.

(7) Søkers institusjon har ansvaret for søknadsbehandlingen. Bedømmelsen foretas av et sakkyndig utvalg som består av tre medlemmer med ett medlem fra universitet eller vitenskapelig høyskole med professorkompetanse på søkers fagområde og to medlemmer med dosentkompetanse eller tilsvarende kompetanse på søkers fagområde. Styret avgjør om det selv eller eventuelt annet ansettelsesorgan for dosentstillinger skal oppnevne medlemmene i sakkyndig utvalg. Styret eller eventuelt annet ansettelsesorgan for dosentstillinger kan oppnevne en eller flere spesialsakkyndige. Sakkyndig utvalg kan også selv be om at det oppnevnes spesialsakkyndige. Styret eller eventuelt annet ansettelsesorgan for dosentstillinger utpeker en leder for utvalget blant medlemmene i utvalget. Når det er mulig, og på de fagområder det er naturlig, skal ett medlem av sakkyndig utvalg være fra et annet land. Bare ett medlem av sakkyndig utvalg kan være fra søkers egen institusjon, og vedkommende kan ikke inneha ledervervet. Begge kjønn skal om mulig være representert i sakkyndig utvalg.

(8) Søknaden bør være endelig avgjort innen ett år etter at søker har innlevert all nødvendig dokumentasjon av kvalifikasjoner som påberopes i søknaden. Denne fristen kan bare fravikes dersom det foreligger spesielle grunner som gjør det nødvendig å utsette søknadsbehandlingen.

(9) Sakkyndig utvalg skal legge kriteriene for ansettelse som dosent i [§ 1-1](#) og [§ 1-3](#) til grunn ved bedømmelsen.

Av tilrådingen fra sakkyndig utvalg må det framgå på hvilket grunnlag søkeren erklæres kompetent med henvisning til den dokumentasjonen som er nevnt under (5). Kompetansen skal knyttes til det fagområdet vedkommende er ansatt i, jf. (2).



Når et utvalg avgir kompetanseerklæring, skal det alltid angi på hvilket fagområde og eventuelt i hvilken spesialitet søkeren anses å ha dosentkompetanse. Uttalelsen skal alltid gi uttrykk for om kompetanseerklæringen er enstemmig og utvilsom.

(10) Førstelektor som ved søknad på stilling som dosent ved egen institusjon har fått enstemmig erklæring om utvilsom kompetanse som dosent på det fagområdet vedkommende er ansatt, kan gis opprykk.

(11) Sakkyndig utvalgs vurdering av den enkelte søker sendes til vedkommende så snart den foreligger. Det er ikke adgang til å påklage de sakkyndiges uttalelse, men søkeren kan komme med innsigelser mot saksbehandlingen eller merknader til de sakkyndiges uttalelse innen to uker etter at uttalelsen er sendt til søkeren. Merknader til de sakkyndiges uttalelse legges fram for sakkyndig utvalg for eventuell tilleggsuttalelse før det treffes vedtak. På grunnlag av sakkyndig utvalgs vurdering og eventuelle innsigelser og tilleggsmerknader fatter ansettelsesorganet for dosentstillinger vedtak om opprykk kan gis. Melding om vedtaket sendes til søkeren.

Det sakkyndige utvalget må erklære søkeren dosentkompetent enstemmig og utvilsomt for at opprykk skal gis. Departementet kan gi nærmere regler om saksbehandlingen.

(12) Opprykk både etter (10) og (11) gis virkning fra den første dag i måneden etter at søknaden om opprykk er innlevert til søkers institusjon.

0 Tilføyd ved [forskrift 20 juni 2007 nr. 686](#), endret ved [forskrift 17 aug 2015 nr. 963](#) (i kraft 15 sep 2015, tidligere § 2-2).



Vedlegg — kriterier for førstelektor

§ 1-5. Kriterier for ansettelse i stilling som førstelektor

(1) Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling

eller

(2) Dokumentert omfattende kunstnerisk utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling

og

(3) Spesielle kvalifikasjoner innenfor undervisning eller annen pedagogisk virksomhet skal tillegges stor vekt

og

(4) Dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.