



Til: MN- fakultetsstyret

Sakstype: Diskusjonssak
Saksnr.: 08/23
Møtedato: 20.03.23
Notatdato: 07.03.23
Saksbehandler: Knut Martin Mørken

Sakstittel: Opprykk i dosentstigen

Bakgrunn:

I styremøtet i desember hadde vi en orienteringssak om opprykk fra førstelektor til dosent. Denne saken følges opp i dette møtet med en diskusjonssak på bakgrunn av et mer konkret forslag. Målet er å kunne vedta MN-fakultetets rammer og rutiner for opprykk fra førstelektor til dosent i styremøtet i juni 2023.

MN-fakultetet har et økende antall ansatte i førstelektorstillinger. Disse har en lovfestet rett til å søke opprykk til dosent (fra [Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger](#)):

Førstelektorer som har tiltrådt fast stilling eller åremålsstilling ved statlige universiteter, vitenskapelige høyskoler og høyskoler under lov om universiteter og høyskoler, kan søke om opprykk til dosent etter reglene i denne forskriften.

En grunnleggende utfordring med dette er at det i forskriften ikke er en åpenbar sammenheng mellom beskrivelsen av førstelektorstillingen og dosentstillingen. Det er dessuten uttalt at dosentstillingen skal være på samme «nivå» som professor (den offisielle oversettelsen av «dosent» til engelsk er «professor»). For professor er dette nivået beskrevet som

Vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standard.

en beskrivelse som ikke umiddelbart lar seg overføre til en annen stillingskategori.

I det vedlagte saksdokumentet har vi tatt utgangspunkt i forskriften og andre sentrale underlagsdokumenter og forsøkt å argumentere oss fram til en mer konkret og operativ beskrivelse av dosentstillingen. To grunnleggende spørsmål er:

- Hva er den sentrale kompetansen som skal kreves for å bli dosent?
- Hvilket nivå skal kompetansen være på og hvordan beskrives dette?

Den foreløpige konklusjonen er følgende svar på de to spørsmålene (se side 7 i saksdokumentet):

Kompetanseinnhold for dosent. *Alle bidrag til å utvikle kvalitet i utdanning skal vektlegges, så fremt de er kunnskapsbaserte og har vært gjennom en form for vurdering av fagfeller eller annen evaluering.*

Kompetansenivå for dosent. *Bidragene til å utvikle utdanningskvalitet skal være betydelige og heve seg godt over det normale. Bidragene skal vise dyp forståelse av minst et område innen utdanningsutvikling, men også vise bred og god innsikt i utdanning og utdanningsutvikling generelt.*

Saken vil bli belyst gjennom en presentasjon av saksgrunnlaget i møtet før vi diskuterer de konkrete forslagene.

Forslag til rammebetingelser for opprykk til dosentstillingen

Torunn Guttormsen, Nina Holtan, Knut Mørken

7. mars 2023

Bakgrunn

En tydelig trend gjennom mange år har vært forventninger om økt kvalitet i våre utdanninger. Dette har mange uttrykk: Forventning om økt utveksling, arbeidsrelevans, tverrfaglighet, digital kompetanse, digitalt læringsmiljø inkludert digital eksamen, generiske ferdigheter, og ikke minst høyere krav til pedagogisk og annen relevant utdanningskompetanse hos våre faglærere.

Våre faglærere er stort sett førsteamanuenser og professorer med betydelige krav om forskningsprogresjon. De må ta innover seg kravene til økt pedagogisk kompetanse, men det er vanskelig å forvente at de kan lede utviklingen i retning økt utdanningskvalitet. Av den grunn har vi etter hvert ansatt førstelektorer som driver utdanningsutvikling og gir ulike former for kompetansebyggende tilbud for våre faglærere, som for eksempel et pedagogisk emne for stipendiater, et kommunikasjonsemne for stipendiater, utdanningsseminarer for våre faglærere, hjelp med pedagogisk mappe, ulike former for pedagogisk bistand til instituttene og lignende. Flere av instituttene opplever det samme behovet og ansetter førstelektorer til å ta et særlig ansvar for utdanningsutvikling og utdanningsledelse.

Noen vil mene at dette er en uheldig utvikling og at vi bør forsøke å løse utfordringene med bruk av førsteamanuenser og professorer. Men en førsteamanuensis som investerer mye tid i utdanningsutvikling vil vanskelig kunne kvalifisere seg til professor med kravene som ligger til vitenskapelig produksjon, ekstern inntjening etc. Dermed er dette ikke realistisk med dagens kompetansekrav og karriereforventninger for førsteamanuenser og professorer.

Samtidig trenger vi at noen tar ansvar for kunnskapsbasert utdanningsutvikling, ikke minst fordi utdanning er hovedkomponenten i vår basisfinansiering. Noen av førstelektorene driver med andre ord utviklingsarbeid som er avgjørende for våre utdanninger, for vårt omdømme og vår økonomi.

Førstelektorer har en lovfestet rett til å søke opprykk til dosent. Dermed må vi ha retningslinjer for kompetansekrav for dosent, og vi må beskrive opprykksprosedyren. Dette dokumentet tar utgangspunkt i forskriften og forsøker fra det å utlede disse retningslinjene.

Noen grunnleggende spørsmål:

- Hva er den sentrale kompetansen som skal kreves for å bli dosent?
- Hvilket nivå skal kompetansen være på og hvordan beskrives dette?

I dette dokumentet forsøker vi å avklare disse og relaterte spørsmål basert på følgende bakgrunnsdokumenter:

- [Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger](#). Dette er den overordnede forskriften vi må forholde oss til.

- [Veiledende retningslinjer for søknad og vurdering av søknad om opprykk til dosent etter kompetanse](#). Dette er Universitets og høgskolerådets retningslinjer for praktisering av dosentrammene. Dokumentet er imidlertid fra 2007 og gis derfor begrenset vekt i våre vurderinger.
- [Samordning av prosessene for professoropprykk innen MNT-fag](#). Opprykk til professor er samordnet mellom de store universitetene, og det er rimelig å legge noen av rammene for dette til grunn også for opprykk til dosent.
- UiOs interne [personalhåndbok for kompetanseopprykk](#). Her er det lite eller ingenting om dosentstillingen annet enn henvisninger til forskriften.
- [UiOs stillingstitler](#) på engelsk. Det som er viktig å merke seg her er at tittelen «dosent» oversettes til «professor» på engelsk. Dette er samme signal som i UHR-dokumentet fra 2007: Dosent er en stilling på samme «nivå» som professor. Dette forsøker vi å konkretisere senere.

Dette leder fram til et forslag til beskrivelse av kompetanseinnhold og kompetansenivå for dosent:

Kompetanseinnhold for dosent. Alle bidrag til å utvikle kvalitet i utdanning skal vektlegges, så fremt de framstår som kunnskapsbaserte og har vært gjennom en form for vurdering av fagfeller eller annen evaluering.

Kompetansenivå for dosent. Bidragene til å utvikle utdanningskvalitet skal være betydelige og heve seg godt over det normale. Bidragene skal vise dyp forståelse av minst et område innen utdanningsutvikling, men også vise bred og god innsikt i utdanning og utdanningsutvikling generelt.

Mot slutten av dokumentet siterer vi også prosedyren for opprykksprosessen (fra forskriften). Prosedyren er beskrevet ganske eksplisitt i forskriften og dermed er det mindre behov for avklaring rundt dette.

Det er viktig å understreke at dette dokumentet er ment som bakgrunn for en prosess for etablering av rammer rundt MN-fakultetets bruk av dosent-stillingen. Målet er at disse rammene skal fastsettes mot slutten av vårsemesteret 2023.

Lovfestet rett til å søke opprykk fra førstelektor til dosent

I § 2-3 i [Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger](#) leser vi:

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

Førstelektorer ved MN-fakultetet (mer generelt UiO) har altså en lovfestet rett til å kunne søke opprykk til dosent. Dermed må vi ved fakultetet ha et opplegg for dette, og det bør være en sammenheng mellom bruk av de to stillingskategoriene slik at det kan være en naturlig progresjon fra førstelektor til dosent.

Kompetansebeskrivelser for førstelektor og dosent

Følgende er hentet fra forskriften og viser kompetansebeskrivelsen for førstelektor og dosent.

§ 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.

§ 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](#).

Hvordan skape sammenheng mellom førstelektor og dosent?

Disse beskrivelsene viser at det ikke er en naturlig og entydig progresjon fra førstelektor til dosent. For å tydeliggjøre dette har vi under ordnet kriteriene ved siden av hverandre (vi har utelatt opsjonen om kunstnerisk utviklingsarbeid for førstelektor siden det ikke er særlig relevant for ansatte ved MN-fakultetet).

Førstelektor	Dosent
(1) Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling	(1) Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå rettet mot yrkesfeltet
(2) Spesielle kvalifikasjoner innenfor undervisning eller annen pedagogisk virksomhet skal tillegges stor vekt	(2) Dokumentert omfattende pedagogisk utviklingsarbeid og annen pedagogisk virksomhet av høy kvalitet
	(3) I tillegg høye kvalifikasjoner innenfor ett eller flere av følgende områder: <ol style="list-style-type: none"> a. Ledelse av forsknings- og utviklingsprosjekt b. Tverrfaglig samarbeid og nettverksbygging c. Omfattende samarbeid med nærings- og samfunnsliv for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet d. Omfattende samarbeid med kulturlivet for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet e. Yrkeserfaring av særskilt karakter og relevans fra nærings- og samfunnsliv f. Yrkeserfaring av særskilt karakter og relevans fra kulturlivet g. Oppbygging av vitenskapelige samlinger
(4) Dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.	(4) Dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Fra dette ser vi at det er en naturlig progresjon i kriterium 2. Dessuten er kriterium (4) likt (vår nummerering). Dosent har i tillegg krav om en av tilleggskompetansene listet opp i kriterium 3 som alle kan være relevante for personer ansatt som førstelektor ved MN/UiO.

Det som spriker er det som må oppfattes som hovedkriteriet (1). For førstelektor er det ikke spesifisert annet enn 'omfattende forsknings- og utviklingsarbeid på nivå med en doktorgradsavhandling', der det er underforstått at det ligger et fagområde bak som tildeler doktorgrad. For dosent skal det dokumenteres 'omfattende forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå rettet mot yrkesfeltet'. Det er ikke nødvendigvis en åpenbar sammenheng mellom et bakenforliggende «fagområde» for førstelektor og «yrkesfelt» for dosent, denne sammenhengen må vi etablere ved å tydeliggjøre det vage begrepet «yrkesfeltet».

Mulige tolkninger av «yrkesfeltet»

«Yrkesfeltet» har en naturlig betydning for fag som er rettet mot en profesjon. Ved breddeuniversitetene brukes imidlertid ofte førstelektorstillingen for personer med et tydeligere ansvar for undervisning og utdanning, også innen fag som ikke har en tydelig profesjonstilknytning.

For at dosent skal kunne bli en naturlig progresjon for førstelektor må vi tolke «yrkesfeltet» på en måte som gir det handlingsrommet vi trenger og dekke begge de to områdene som er antydnet ovenfor:

1. **Det profesjonsfaglige.** Dette er særlig aktuelt på Farmasøytisk institutt her på MN. «Yrkesfeltet» tolkes da som utøvelsen av farmasøytifaget, typisk arbeid på apotek og lignende. Ettersom profesjonsutøvelsen endres, vil denne varianten av yrkesfeltet endres tilsvarende.
2. **Det utdanningsfaglige.** Brorparten av våre førstelektorer er ansatt for å jobbe spesielt med undervisning og utdanning og tilsvarende undervisningsutvikling og utdanningsutvikling. Dette dekkes på grunnleggende nivå i kriteriene 2 og 4. I kriterium 1 kreves det for dosent «omfattende forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå rettet mot yrkesfeltet». Dette omfatter undervisning og utdanning om «yrkesfeltet» forstås som «underviser» eller «utdanner». Kriterium 1 overlapper da med kriterium 2, men kriterium 1 krever forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå, mens det i kriterium 2 kreves pedagogisk utviklingsarbeid og annen pedagogisk virksomhet av høy kvalitet.
3. **Andre tolkninger.** Andre tolkninger av «yrkesfeltet» kan også være aktuelt, for eksempel ved Naturfagsenteret. Et grunnleggende premis er at vi må ha en karrierevei for våre førstelektorer og dermed må «yrkesfeltet» tolkes tilsvarende, innenfor rimelighetens grenser.

Krav til nivå for dosent

Uansett hvilken tolkning av «yrkesfeltet» som legges til grunn må kompetansenivået for dosent angis. To krav er opplagte:

- Kriterium 4 som vi tolker som pedagogisk basiskompetanse, altså 200 timer med kurs eller tilsvarende (som for førstelektor, førsteamanuensis og professor).
- Kriterium 3, altså kompetanse tilsvarende minst ett av punktene listet opp for dosent.

Kriterium 2 synes også ganske opplagt: Det kreves omfattende pedagogisk utviklingsarbeid og annen pedagogisk virksomhet av høy kvalitet. Det er vanskelig å skille tydelig mellom utviklingsarbeid og annen pedagogisk virksomhet. Men siden det er snakk om utviklingsarbeid er det rimelig å legge til grunn at arbeidet skal ha ført til tydelige og omfattende resultater i den relevante utdanningen. Dette vil vanligvis si at arbeidet må ha foregått over noe tid og ledet til nye emner, ny pedagogisk tilnærming, effekter på læringsmiljøet, forbedret studieadministrasjon, eller lignende. Det er rimelig å kreve at dette utviklingsarbeidet knyttes til de såkalte SoTL-kriteriene² (eller tilsvarende) som er grunnlaget for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse både ved ansettelse og opprykk i stilling som førsteamanuensis og professor, og for tildeling av status som merittert underviser.

Kriterium 1 for førsteamanuensis og professor

For det noe uklare kriteriet 1 er det nyttig å sammenligne med førsteamanuensis/professorstigen siden dosent skal være på samme «nivå» som professor. For førsteamanuensis er det grunnleggende kompetansekravet

- (1) Norsk doktorgrad på aktuelt fagområde eller tilsvarende utenlandsk doktorgrad godkjent som likeverdig med norsk doktorgrad eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert ved vitenskapelig arbeid av samme omfang og kvalitet.

Dette ser vi er svært likt kriterium 1 for førstelektor.

Det er rimelig at dosent skal ligge på samme nivå som professor, men med en annen profil. Dette er tydelig uttalt i et [UHR-dokument fra 2007](#): «Dosent er en forsker- og undervisningsstilling på samme nivå som professor, men med en annen faglig basis.»

Hovedkriteriet for professor er

- (1) Vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder.

Det er ikke opplagt hvordan dette overføres til en mer praktisk orientert kompetanse som er særlig rettet mot utdanningsutvikling.

Kriterium 1 for dosent

Kriterium 1 for dosent krever dokumentert forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå rettet mot yrkesfeltet. Tillegget er altså forskningsarbeid på høyt nivå. Vi kan ikke legge til grunn et krav om at førstelektorer med en disiplinlig bakgrunn skal måtte bli profesjonelle utdanningsforskere eller pedagoger — vi ansetter dem primært for at de skal arbeide med utdanningsutvikling i en fagnær kontekst, ikke utdanningsforskning. Samtidig har vi sett at det er underforstått at forsknings- og utviklingsarbeidet på dette området skal være på «professornivå». I forskriften (se under) er dette beskrevet som:

Vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder.

Denne beskrivelsen er åpenbart utfordrende å overføre til dosent, men UHRs retningslinjer for samordning av opprykk til professor er litt mer konkrete.

Kompetanseinnhold for professor (UHR). Vitenskapelige arbeider uten fagfelleevaluering, vil normalt ikke bli tillagt vesentlig vekt. I tillegg til publikasjoner skal patenter,

² Se Kriterier for tildeling i [beskrivelsen av meritteringsordningen ved UiO](#).

innovasjonsarbeid, og dokumentert forskningsarbeid som ligger til grunn for prosesser i næringsliv og forvaltning, tillegges vekt.

Kompetansenivå for professor (UHR). 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.

Dokumentasjon av kompetanse utelukkende gjennom fagfellevurderte vitenskapelige arbeider blir for snevert for en førstelektor som arbeider med utdanningsutvikling. Samtidig må vi fastholde et krav om at bidragene skal være kunnskapsbaserte og ha vært gjenstand for vurdering/evaluering på et eller annet vis. Resultater kan for eksempel være konkrete tiltak i utdanningene der det kan dokumentere at søkeren har vært delaktig, effekten kan beskrives og tiltaket er forankret i et relevant kunnskapsgrunnlag.

Ut fra dette foreslår vi følgende for dosent.

Kompetanseinnhold for dosent. Alle bidrag til å utvikle kvalitet i utdanning skal vektlegges, så fremt de er kunnskapsbaserte og har vært gjennom en form for vurdering av fagfeller eller annen evaluering.

Kompetansenivå for dosent. Bidragene til å utvikle utdanningskvalitet skal være betydelige og heve seg godt over det normale. Bidragene skal vise dyp forståelse av minst et område innen utdanningsutvikling, men også vise bred og god innsikt i utdanning og utdanningsutvikling generelt.

Prosedyrer ved opprykk til dosent

Fra UiOs [retningslinjer](#):

Fast ansatt førstelektor med minst halv stilling som ved søknad på stilling som dosent ved UiO har fått enstemmig erklæring om utvilsom kompetanse som dosent på det fagområdet vedkommende er ansatt, kan gis opprykk uten ny bedømmelse av fakultetet/museet. Øvrige søkere bedømmes i komiteer innenfor nærmere angitte fagområder.

Søknad sendes eget fakultet/museum, som også har ansvar for oppnevning av sakkyndig komité og søknadsbehandling. Se for øvrig forskriftens regler.

Fra [forskriften](#):

§ 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 under lov om universiteter og høyskoler, kan søke om opprykk til dosent etter reglene i denne forskriften. Ved private institusjoner under lov om 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 etter disse reglene 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 kan inngå i de grader institusjonene kan tildele, jf. universitets- og [høgskoleloven § 3-3](#) (1) og (2).
- (3) Det er ikke anledning til å søke om opprykk til dosent i forbindelse med søknad på undervisnings- og forskerstilling på lavere nivå.
- (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. 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.
- (5) 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.
- (6) Søkens 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.
- (7) 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.
- (8) 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 spesialisitet søkeren anses å ha dosentkompetanse. Uttalelsen skal alltid gi uttrykk for om kompetanseerklæringen er enstemmig og utvilsom.
- (9) 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.

- (10) 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 tilleggsmærknader 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.
- (11) Opprykk både etter (9) og (10) gis virkning fra den første dag i måneden etter at søknaden om opprykk er innlevert til søkers institusjon.

Vedlegg 1 (fra forskriften)

§ 1-2. Kompetansekrav for ansettelse i stilling som professor

(1) Vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder eller

(2) Omfattende kunstnerisk virksomhet på høyeste nivå etter internasjonal standard og relevant bredde og fordypning i faget eller disiplinen på høyeste nivå

og

(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.

(4) For ansatte ved universitetsmuseer kan institusjonen bestemme at museal formidlingskompetanse skal erstatte utdanningsfaglig kompetanse. For de som ansettes, men ikke for de som gis opprykk, på grunnlag av utøvende kunstnerisk kompetanse, kan kunstnerisk formidlingskompetanse erstatte utdanningsfaglig kompetanse. Institusjonen kan fastsette krav til utdanningsfaglig kompetanse som må erverves etter ansettelsen. Institusjonen fastsetter også kriterier for vurdering og dokumentasjon av kunstnerisk- og museal formidlingskompetanse.

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

Vedlegg 2 (fra forskriften)

§ 1-4.Kompetansekrav for ansettelse i stilling som førsteamanuensis

(1) Norsk doktorgrad på aktuelt fagområde eller tilsvarende utenlandsk doktorgrad godkjent som likeverdig med norsk doktorgrad eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert ved vitenskapelig arbeid av samme omfang og kvalitet

eller

(2) Gjennomført godkjent stipendprogram for kunstnerisk utviklingsarbeid på aktuelt fagområde eller dokumentert kunstnerisk virksomhet eller utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå og med en særlig fordypning som er relevant for fagområdet eller disiplinen

(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).

Vedlegg 3

Utdrag fra Samordning av prosessene for professoropprykk innen MNT-fag

UHR-MNT har utarbeidet [felles retningslinjer](#) for opprykk til professor. Kvalifikasjonsbeskrivelsen gir retningslinjer for hva som er nødvendig av vitenskapelig kompetanse for å få opprykk til professor.

4. Kvalifikasjonsbeskrivelse

For å kvalifisere til opprykk må søkere inneha kompetanse som i omfang og karakter (type, kvalitet, bredde, dybde) er i samsvar med internasjonale og nasjonale standarder for professorater i MNT- området. Kvalifikasjonskravene skal i den grad det er mulig, være lik for alle fagdisipliner innen MNT-fagaktuelle fagområder, men anvendes i den enkelte disiplinære konteksten. For at opprykk skal kunne tilkjennes, må denne kompetansen være utvilsom.

Kunnskapsdepartementets forskrift angir overordnede kvalifikasjonskrav for utdanningsfaglig kompetanse, men gir ingen nærmere beskrivelse av «vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder». En må derfor gå ut fra at det skal foretas en overordnet skjønnsmessig og helhetlig vurdering av kvalifikasjonene.

Gjennom den nasjonale samordningen for professoropprykk anbefaler UHR-MNT institusjonene å legge nedenstående kvalifikasjonsbeskrivelsen til grunn for opprykk til professor, da denne må kunne forstås som det nærmeste man kommer det som i forskriften omtales som en etablert nasjonal standard innenfor MNT-fagene.

4.1 Kvalifikasjonskrav og helhetlig vurdering

Vitenskapelige og utdanningsfaglige kvalifikasjoner skal tillegges høyere vekt enn kvalifikasjoner innenfor de øvrige kvalifikasjonsområdene som er beskrevet. Hvis søker ikke oppfyller kravene til professornivå innenfor enten det vitenskapelige eller det utdanningsfaglige kvalifikasjonsområdet, kan det ikke kompenseres for ved å være spesielt sterk på det andre av disse to områdene.

Det understrekes at ut over vurderingen av de enkelte kravene skal det *gjøres en helhetlig vurdering av søkerens kvalifikasjoner.*

Dokumentert erfaring fra forsknings- og utviklingsarbeid i relevant næringsliv, innovasjonsaktiviteter, innvilgede patentsøknader, eller dokumentert fremragende evne til formidling av forsknings- og utdanningsaktiviteter kan også telle positivt, men kan ikke i seg selv kompensere for manglende vitenskapelige eller utdanningsfaglige kvalifikasjoner. Likeledes kan dokumentert evne til endring av retning innenfor eget fag være et positivt element, i de tilfeller hvor slik endring er nødvendig og/eller foretrukket for å styrke fagets generelle utvikling.

For å kunne finne en søker utvilsomt kvalifisert til personlig opprykk til professor innenfor det fag vedkommende er ansatt i, stilles følgende krav til kompetanse, kvalifikasjoner og erfaring:

4.1.1 Vitenskapelige kvalifikasjoner

Søkerens vitenskapelige kvalifikasjoner skal være grundig dokumenterte og bli vurdert av komiteen å være på internasjonalt nivå innen det fagområde man søker opprykk i. 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. Både allment anerkjente bibliometriske indikatorer, og vitenskapelig kvalitetsnivå i utvalgte arbeider, skal vurderes av komiteen. Den vitenskapelige produksjon fra de siste seks år (fratrasket lovfestede permisjoner) - både kvalitet og omfang – skal tillegges særskilt vekt. Denne produksjonen må sannsynliggjøre fortsatt aktivitet på professornivå. Det bør imidlertid også være mulig å vise til utvikling over tid og tidligere arbeider av spesielt høy kvalitet slik at også en mer langsiktig karriereutvikling mot professorkompetanse er mulig. Det viktigste elementet i vurderingen av vitenskapelig merittering vil være internasjonale vitenskapelige publikasjoner med fagfelle vurdering. Dette kan være tidsskriftartikler, bøker og bok-kapitler; i noen tilfeller også andre typer publikasjoner. Vitenskapelige arbeider uten fagfelle vurdering, vil normalt ikke bli tillagt vesentlig vekt. I tillegg til publikasjoner skal patenter, innovasjonsarbeid, og dokumentert forskningsarbeid som ligger til grunn for prosesser i næringsliv og forvaltning, tillegges vekt. Vektleggingen av klassisk akademisk kompetanse vs. patenter, innovasjon mm. vil naturlig variere mellom fagområder, men skal være basert på fagspesifikke internasjonale standarder for hva som er kompetansegivende innenfor fagområdet.