

UHR-MNT

Samordning av prosessene for professoropprykk ved

Fakultet for informasjonsteknologi og elektroteknikk (NTNU)
Fakultet for naturvitenskap (NTNU)
Fakultet for ingeniørvitenskap (NTNU)
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (UiB)
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (UiO)
Det helsevitenskapelige fakultet (UiT)
Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (UiT)
Fakultet for naturvitenskap og teknologi (UiT)
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)

Det er full anledning for alle andre avdelinger eller fakulteter med MNT-fag å benytte seg av ordningen.

Det er en forutsetning for samordning av prosess og krav for opprykk i MNT-fagene at opplegg og krav er i tråd med Kunnskapsdepartementets forskrift av 23.07.10, og endringer av 17.08.15.

Godkjent av NRT og NFmR 19. august 2016, revidert av UHR-MNT november 2018.

Innholdsfortegnelse:

1 Innledning.....	4
1.1 Hjemmel.....	4
1.2. Målsetning.....	4
2 Komitéstruktur	4
3. Roller og Ansvar	5
3.1 Nasjonale bedømmelseskomitéer.....	5
3.2 Det administrative fakultet.....	6
3.3 Søkers institusjon/fakultet.....	6
3.4 Prosedyre ved søknad om opprykk	7
4. Kvalifikasjonsbeskrivelse.....	7
4.1 Kvalifikasjonskrav	8
1 Vitenskapelige kvalifikasjoner.....	8
2 Pedagogiske kvalifikasjoner, undervisning og veiledning	8
3 Vitenskapelig ledererfaring.....	9
4 Nettverk og samarbeid	9
5 Ekstern finansiering	9
6 Internasjonal profil	9
7 Administrativ erfaring.....	9
8 Formidling.....	9
4.2 Helhetlig vurdering	10
4.3 Fagavgrensning	10
5 Retningslinjer for oppsett av søknad om opprykk	10
5.1 Bakgrunn for retningslinjene.....	10
5.2 Språk.....	11
5.3 Personlige opplysninger	11
5.4 Vitenskapelige kvalifikasjoner	11
5.5 Pedagogiske kvalifikasjoner, undervisning og veiledning.....	12
5.6 Vitenskapelig ledererfaring	12
5.7 Nettverk og samarbeid	13
5.8 Ekstern finansiering.....	13
5.9 Internasjonal profil	13
5.10 Administrativ erfaring.....	13
5.11 Formidling.....	13
6 Relaterte problemstillinger.....	14
6.1 Forholdet til kompetansevurdering for forsker 1183	14
6.2 Forholdet til vurdering ved ansettelse i professorat	14
VEDLEGG 1.....	15

1 Innledning

1.1 Hjemmel

Myndigheten til å vurdere opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ligger ihht *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger*¹ hos institusjonene under UH-loven. Myndigheten ble gitt i *Forskrift om endring i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger*² av 23.07.10, og med endringer av 17.08.15. Fra 1.9.2019 vil det bli ytterligere endring i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger³. Det nasjonale fakultetsmøte for realfag (NFmR) og Nasjonalt råd for teknologisk utdanning (NRT) (fra 2018 fusjonert til UHR-MNT) etablerte fra 2012, med revideringer i 2016 og 2018, en felles ordning med Nasjonale bedømmelseskomiteer og felles opprykkskrav for teknologi og realfagsfakultetene ved de største universitetene. Ordningen kan benyttes av alle MNT-fakulteter/avdelinger i UogH-sektoren. Fakulteter/avdelinger som velger å benytte samordningen vedtar retningslinjene for samordning og krav, med evt tilleggskrav, i sine fakultets-/avdelingsstyrer.

1.2. Målsetning

Målsetningen med samordning og felles krav er:

- Felles nivå på bedømmelser
- Holde antall komiteer på et minimum
- Kontinuitet i bedømmelsesprosessene
- Fleksibilitet og raskere saksbehandling
- Ensartet saksbehandling
- Ensartet honoreringspraksis

2 Komitéstruktur

Følgende komitéstruktur er etablert (administrativt fakultet i parentes):

- Biologi (NTNU/NV)
- Farmasi (UiO)
- Fysikk og astronomi (UiO)
- Geologi (UiB)
- Meteorologi-Oseanografi (UiB)
- Kjemi (UiT)
- Informatikk (UiO)
- Ren matematikk (NTNU/IE)
- Anvendt matematikk (UiB)
- Statistikk (UiO)
- Bygg (NTNU/IV)

¹ <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129>

² <https://lovdata.no/LTI/forskrift/2015-08-17-963>

³ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/forskrift-om-endring-i-forskrift-2006-02-09-129-om-ansettelse-og-opprykk-i-undervisnings--og-forskerstillinger/id2611014/>

- Elektro (NTNU/IE)
- Maskin (NTNU/IV)
- Landbruks- og matvitenskap (NMBU)

Når det gjelder fag som kjemi, informatikk og realfagene ved de teknologiske utdanningene, så er det mulig å la fagdisiplinkomiteer behandle dem under forutsetning av at det oppnevnes supplerende komitemedlemmer med forankring i og kvalifikasjoner relevant for teknologi. For bedømmelser som vanskelig lar seg innpasse innenfor en av de faste komiteene oppnevner søkers fakultet en komité tilpasset det foreliggende fagområdet. Hvis mulig, bør ett medlem fra en nærliggende fast komité være med i slike spesialkomiteer for å sikre nivålikhet og ensartet behandling relativt standard søknader.

3. Roller og Ansvar

3.1 Nasjonale bedømmelseskomiteer

Medlemmer til en Nasjonal bedømmelseskomite vil normalt foreslås fra det administrative fakultet. Alle institusjonene/fakultetene som vil benytte komitéen til bedømmelse må selv formelt oppnevne komitéens medlemmer.

Om komitéoppnevning og krav til sammensetning:

- Medlemmene oppnevnes for 4 år.
- Komiteene skal bestå av minst tre medlemmer med solid professorkompetanse.
- I henhold til forskriften kan (sitat): *”Bare ett medlem av bedømmelseskomiteen kan være fra søkerens egen institusjon, og vedkommende kan ikke være leder av komitéen.”*
- Ett av medlemmene skal komme fra det administrative fakultetet, og vedkommende skal også være komitéens leder.
- Komiteen velger en nestleder som leder komiteens arbeid når søkere fra det administrative fakultetet vurderes.
- Minst ett medlem skal være fra et utenlandsk universitet eller forskningsinstitusjon.
- Begge kjønn skal om mulig være representert i komitéen.
- Det er ikke anledning til gjenoppnevning av et komitémedlem dersom vedkommende har vært medlem i mer enn 7 år sammenhengende frem til oppnevningstidspunktet.
- Sammensettingen av komitéen kan, dersom det er hensiktsmessig, tas opp i dialog med nasjonalt fagråd for fagområdet.
- Komiteen (jfr. forskriften) kan ved behov suppleres med en eller flere med tilleggskompetanse. Disse supplerende komitemedlemmer skal da inngå som fullverdige medlemmer i bedømmelseskomiteen under vurderingen av de søknader hun/han er oppnevnt for.
- Supplerende komitemedlemmer oppnevnes av søkers institusjon/fakultet. Normalt anses det for hver søker å være behov for supplerende komitemedlem.
- Ved andre gangs søknad om professoropprykk skal det oppnevnes minst et nytt supplerende komitémedlem som erstatning for et av de supplerende komitemedlemmer som eventuelt deltok i den første bedømmelsen.
- Komiteen må gjøres kjent med eventuelle egne tilleggskrav til kompetanse institusjonen til søkeren har fastsatt.

Leder av komitéen har ansvar for å lage en arbeidsplan og tidsplan for komitéarbeidet og påse at planene overholdes. Arbeidet i bedømmelseskomiteen skal normalt ikke ta mer enn tre måneder.

3.2 Det administrative fakultet

Det administrative fakultets ansvar og oppgaver:

- I god tid før søknadsfristen påse at komiteen(e) er operativ(e) og foreslå sammensetningen av den/de nasjonale bedømmelseskomite(ene) fakultetet i hht oversikten i kap 2 *Komitestruktur* har ansvar for.
- Oversende informasjon om sammensetningen av komiteen, herunder eventuelle endringer som gjøres underveis i oppnevningsperioden, til øvrige fakulteter/institusjoner som ønsker å benytte ordningen.
- Dekke eventuelle rene administrasjonskostnader knyttet til aktuell komité.

3.3 Søkere institusjon/fakultet

Opprykk kan bare søkes ved den institusjon eller fakultet der søkeren om professoropptrykk er ansatt. Søkere institusjons/fakultets ansvar/oppgaver:

- Foreta formell oppnevning av bedømmelseskomiteene som skal behandle søknader fra ansatte ved egen institusjon basert på forslaget fra administrativt fakultet, samt oppnevne eventuelle supplerende medlemmer (jfr ovenfor).
- Informere bedømmelseskomiteen om eventuelle egne tilleggskrav til kompetanse som er fastsatt.
- Være ansvarlig for dokumentflyten og kommunikasjon med bedømmelseskomiteen fra og med oversendelse av søknadene fra ansatte ved egen institusjon, til de respektive komiteene.
- Ha en administrativ kontaktperson i behandlingsprosessen.
- Påse at bedømmelsesarbeidet for søknader fra egne ansatte skjer innenfor de avtalte tidsrammer og at komiteens arbeid er effektivt, i tråd med lover og regler og at nødvendig dokumentasjon foreligger.
- Vurdere om komiteens arbeid er i tråd med gjeldende regelverk og deretter oversende komiteens uttalelse til søker for eventuelle merknader.
- Oversende evt merknader fra søker til komiteen for behandling og påse at evt merknader og komiteens tilsvarende følger saken.
- Behandle bedømmelsen med evt merknader og tilsvarende i eget beslutende organ Sikre at søkers rettigheter blir ivaretatt.
- Eventuelt oppnevne ny bedømmelseskomite for en enkeltsøknad dersom det anses nødvendig for søkers rettigheter.
- Betale honorar til eksterne komitémedlemmer i henhold til gjeldende satser. Komiteemedlemmer er eksterne når de vurderer kandidater fra andre institusjoner enn der de er ansatt. Komiteemedlemmer er interne når de vurderer kandidater fra egen institusjon.

3.4 Prosedyre ved søknad om opprykk

1. Institusjonene etablerer (noenlunde) sammenfallende søknadsfrist: for tiden normalt 15. september.
2. Søkers institusjon/fakultet har oppnevnt eller oppnevner de faste bedømmelseskomiteene (forutsetning for å være med i ordningen)
3. Søker sender søknad til eget fakultet/institusjon
4. Søkers institusjon/fakultet vurderer omen nasjonal komité kan behandle søknaden.
5. Søkers institusjon/fakultet avklarer evt behov for supplerende komitemedlem(mer). Det er naturlig at søkers instituttleder foreslår supplerende komitemedlem(mer). Komitéleder har også anledning til å foreslå supplerende komitemedlem(mer).
6. Eventuelt supplerende komitemedlem oppnevnes av søkers institusjon/fakultet og inngår som fullverdig medlem av komiteen.
7. Søkers institusjon/fakultet oversender søknaden til komiteen senest 1 uke etter mottak sammen med informasjon om eventuelle tilleggskrav institusjonen/fakultetet har fastsatt samt hvem som er administrativ kontaktperson for prosessen ved søkers institusjon/fakultet.
8. Total behandlingstid i komitéen bør ikke overstige 3 måneder.
9. Bedømmelseskomiteen sender sin rapport til søkers institusjon/fakultetet som så snart denne er mottatt og kvalitetssikret i hht gjeldende regelverk, sender uttalelsen til søker for evt. merknader. Søkers frist er to uker. Rapporten sendes også til søkers grunnenhet til orientering.
10. Søkers institusjon/fakultet sender evt merknader til komiteen for behandling.
11. Søkers institusjon/fakultetet behandler komitéens bedømmelse i det organ som er delegert myndighet i opprykksaker.
12. Søker meddeles organets avgjørelse snarest.

Forskriften åpner for at institusjonene kan gjennomføre bedømmelse for opprykk utenfor fristene som praktiseres. De faste komitéene plikter å bedømme slike søknader på samme måte som andre søknader.

4. Kvalifikasjonsbeskrivelse

For å kvalifisere til opprykk må søkere inneha kompetanse som i omfang og karakter (type, kvalitet, bredde, dybde) er på nivå med de krav som generelt stilles til professorater i MNT-området, nasjonalt og internasjonalt. Kvalifikasjonskravene skal i den grad det er mulig, være lik for alle fagdisipliner innen MNT-fagaktuelle fagområdet. For at opprykk skal kunne tilkjennes, må denne kompetansen være utvilsom. Kunnskapsdepartementets forskrift gir ingen beskrivelse av hvilke kvalifikasjoner som er nødvendige for å oppnå professorkompetanse. En må derfor gå ut fra at det skal foretas en overordnet skjønnsmessig og helhetlig vurdering av kvalifikasjonene.

I og med Det nasjonale fakultetsmøte for realfag og Nasjonalt råd for teknologisk utdanning (fra 2018 fusjonert til UHR-MNT) har anbefalt institusjonene å legge de nedenstående krav til grunn, må disse kravene være de innen MNT-fagene som kommer nærmest den i forskriften nevnte etablerte nasjonale standard.

Denne kvalifikasjonsbeskrivelsen er ment som anbefalte retningslinjer for komiteene som vurderer kandidater for personlig opprykk i henhold til opprykksordningen. Målet er å bidra

til å sikre ens praksis og tilfredsstillende kvalitetsnivå, på tvers av fagdisipliner og institusjoner, innenfor MNT-fagene.

4.1 Kvalifikasjonskrav

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:

1 Vitenskapelige kvalifikasjoner

Søkerens vitenskapelige kvalifikasjoner skal være grundig dokumenterte og bli vurdert av komiteen som meget gode 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 5 år - både kvalitet og omfang – skal tillegges særskilt vekt. Denne produksjonen må sannsynliggjøre fortsatt aktivitet på professornivå. 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 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 fagdisipliner, men skal være basert på fagspesifikke internasjonale standarder for hva som er kompetansegivende innenfor fagområdet.

2 Pedagogiske kvalifikasjoner, undervisning og veiledning

Pedagogiske kvalifikasjoner og ferdigheter skal være av god kvalitet, og det bør være dokumentert erfaring både på høyere og lavere grads nivå. Omfanget av erfaring, kvalifikasjon, ferdigheter og generell kompetanse skal klart overstige de gjennomsnittskrav som stilles for fast ansettelse i stilling som 1.amanuensis og minimum tilsvarende to års erfaring som 1.amanuensis. Pedagogiske kvalifikasjoner, pedagogisk utviklingsarbeid og utdanningsledelse samt erfaring dokumentert gjennom egenproduserte læremidler som lærebøker, kompendier eller liknende skal også vektlegges. Søkeren skal ha fullført kurs i universitets- og høyskolepedagogikk i henhold til de krav som gjelder for ansettelse i fast vitenskapelig stilling ved søkerens institusjon.

Søkeren bør spesifikt kunne dokumentere gode evner til, og erfaring med, veiledning av ph.d.-studenter. Søkeren bør normalt ha vært hovedveileder for minst to ph.d.-studenter frem til og med fullført doktorgrad.

3 Vitenskapelig ledererfaring

Søkeren bør ha demonstrert gode lederegenskaper, og spesielt ha vist evne til forsknings- og utdanningsledelse av høy kvalitet. Det legges vekt på evnen til å initiere og lede forskning. Generell erfaring innenfor initiering og ledelse av forskningsprosjekter, oppbygging og ledelse av forskningsgrupper og faglig-administrativt arbeid, skal også vektlegges.

4 Nettverk og samarbeid

Søkeren bør ha demonstrert gode evner til nettverksbygging og samarbeid både nasjonalt og internasjonalt. Dette bør også omfatte deltakelse i konsortier og formelle nettverk med institusjonsforankring, og det bør telle positivt om samarbeidet omfatter både forskning og utdanning.

5 Ekstern finansiering

Søkeren bør ha dokumentert god evne til å tiltrekke seg ekstern finansiering av forskningsprosjekter (dette kravet må ses i lys av tilgjengelig ekstern finansiering inne fagområdet). Deltakelse i fellessøknader skal godskrives, men søkers rolle i slike søknader bør beskrives.

6 Internasjonal profil

Søkeren bør dokumentere virksomhet på den internasjonale forskningsarenaen, og at deres forskning har betydning for fagområdet internasjonalt. Dette kan bl.a. avspeiles i internasjonalt forskningssamarbeid, deltakelse og oppdrag i internasjonale vitenskapelige fora, arbeid som sakkyndig for tidsskrifter og institusjoner, og siteringer i internasjonal faglitteratur.

7 Administrativ erfaring

Søkere bør ha erfaring fra administrativt arbeid i academia, for eksempel deltakelse og/eller ledelse av enheter og komitéer ved universitetene eller andre forskningsrelaterte institusjoner.

8 Formidling

Søkere bør ha erfaring med formidling av vitenskapelige problemstillinger og resultater til fora utenfor academia. Relevant kompetanse kan være formidling til allmennpublikum gjennom populærvitenskapelig virke (publikasjoner, foredrag, med mer) og formidling via allmennmedia (TV, radio, aviser, tidsskrifter), og formidling til brukere innenfor offentlig forvaltning og næringsliv.

4.2 Helhetlig vurdering

Det understrekes at ut over vurderingen av de enkelte kravene skal det gjøres en *helhetlig* vurdering av søkerens kvalifikasjoner og ferdigheter. Dersom søkeren er spesielt sterk i noen av de dimensjonene nevnt ovenfor, kan dette delvis kompensere for mulige mangler på andre felter. 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 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 i forhold til fagets generelle utvikling.

4.3 Fagavgrensning

Ifølge forskriften for opprykksordningen kan søker kun vurderes (sitat) *”innen det fag der søkeren er ansatt”*. I dette ligger ikke at søkerne kun skal vurderes *i forhold til temaet nevnt i den opprinnelige betenkningen*. En slik streng tolkning vil kunne bidra til uheldig konservering av fagområde, og manglende utvikling av nye disipliner. Som nevnt over bør dokumentert evne til endring av retning innenfor egen disiplin/eget fag tvert i mot kunne telle positivt, i tilfeller hvor slik endring er faglig relevant.

Forskriften spesifiserer derimot at søkeren må kunne *”bidra til de fag institusjonen gir”*. Dersom søkerens kompetanseprofil for mulig opprykk vurderes av nærmeste leder til å ligge innenfor den faglige profilen til vedkommendes institutt og faggruppe, så bør dette derfor være tilstrekkelig for at søkeren skal kunne bli vurdert på sine premisser.

Det vises utover dette generelt til gjeldende forskrift for opprykksordningen.

5 Retningslinjer for oppsett av søknad om opprykk

5.1 Bakgrunn for retningslinjene

Erfaringsmessig har søknader om professoropprykk blitt utformet på svært ulike måter, med ulik detaljering og organisering av informasjonen. Hensikten med disse veiledende og utdypende retningslinjer er å hjelpe søkere til å inkludere tilstrekkelig relevant informasjon i sine søknader, og organisere denne på en måte som gjør vurderingen mest mulig effektiv. Blant problemer som har gått igjen er mangelfulle personlige opplysninger, manglende organisering av vitenskapelig merittering etter publikasjonskategori, og mangelfull informasjon om vitenskapelig ledelse, internasjonal profil, undervisning og veiledning, administrasjon og formidlingsaktiviteter.

Det er generelt ikke et problem at søknadene er for korte, men det er ofte slik at deler av informasjonen er unødvendig detaljert mens andre deler er for knapp. Det handler om å få med essensiell informasjon på en klar, informativ, balansert, veldokumentert og kortfattet måte. Det anbefales at søknaden ikke overskrider 8 sider (eksklusive publikasjonsliste).

Det understrekes at tildelt professorkompetanse bygger på en vurdering av helheten i søkerens kompetanse, og ikke bare den vitenskapelige merittering. Det er derfor viktig at alle sider ved kompetansen er klart beskrevet.

5.2 Språk

Vi ber om at søknader skrives på engelsk ettersom det er et krav at det skal være et internasjonalt medlem i komiteen, og det i tillegg også ofte vil benyttes spesialsakkyndige som ikke kan forventes å beherske norsk.

5.3 Personlige opplysninger

Ha med informasjon om:

- alder
- akademiske grader (hvilken, når, hvor)
- nåværende stilling
- tidligere akademiske stillinger
- andre stillinger av relevans for bedømmelsen

Denne informasjonen kan om ønskelig struktureres som en kortfattet CV.

5.4 Vitenskapelige kvalifikasjoner

Det sentrale her er å dokumentere vitenskapelig dybde og bredde innenfor det fag man er tilsatt i. Begynn med et kortfattet notat som beskriver søkerens nåværende forskningsprofil, forskningsaktiviteter, forskningssamarbeid og prioriteringer. Det vil også være relevant med et kort historisk innblikk i utviklingen av søkerens forskningsprofil og aktivitet. Hovedvekt bør være på utført og pågående forskning, men planer for den nære framtid kan også nevnes kort.

Det viktigste grunnlaget for vurdering av vitenskapelig merittering er publikasjoner i internasjonale vitenskapelige tidsskrifter med fagfelleevaluering, og andre typer internasjonal publisering med fagfelleevaluering (for eksempel bøker, bok-kapitler, og i noen tilfeller konferanse-publikasjoner). I henhold til Kunnskapsdepartementets forskrift (sitat) ”... er det anledning til å levere inntil 15 vitenskapelige arbeider.” Forskriften sier også at ”Alle 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.”

Publikasjoner uten fagfelleevaluering, og i nasjonale fora, vil ikke bli tillagt vesentlig vekt. Vi ber om at søkere organiserer sine publikasjonslister i tråd med dette, og slik at det er tydelig hvilken kategori en publikasjon tilhører, og lett å få oversikt over publiseringsvolum (og publikasjoner) i hver kategori. Aktuelle kategorier kan være:

- artikler i internasjonale vitenskapelige tidsskrift med fagfelleevaluering
- bøker på internasjonalt forlag, med fagfelleevaluering
- bidrag (kapitler) i redigerte internasjonale bøker med fagfelleevaluering
- andre internasjonale publikasjoner med fagfelleevaluering
- internasjonale publikasjoner uten fagfelleevaluering
- norske/nasjonale vitenskapelige publikasjoner, engelsk-språklige (i tidsskrift, rapporter, bøker, etc)
- som over, men norsk-språklige
- populærvitenskapelige publikasjoner

Vi minner om det legges særlig vekt på vitenskapelige meritter de siste 5 år, jfr. ”Kvalifikasjonsbeskrivelse”. De vitenskapelige kompetansekravene er ufravikelige og kan ikke kompenseres ved andre styrkeområder.

5.5 Pedagogiske kvalifikasjoner, undervisning og veiledning

Det er viktig at både type og omfang av aktuelle aktiviteter framgår tydelig, ettersom f.eks. det å ha undervist på et kurs kan innebære svært ulike ting. Tidligere praksis med å kreve at man skal ha undervist/veiledet på lavere og /eller på høyere nivå i minst 2 år videreføres.

For undervisning ønskes:

- beskrivelse av totalt volum av akademisk undervisningserfaring
- for det enkelte kurs: kursnavn, nivå, kort om faglig innhold, undervisningens art og omfang, antall år/terminer undervist
- det må framgå om man er kursansvarlig og om kurset inngår i et program og ansvaret i relasjon til det
- deltakelse i utviklingsarbeid angående studieplaner og kurstilbud
- informasjon om kursevalueringer hvis slike foreligger (ikke for detaljert)
- det forutsettes at søkere har (pedagogisk) basiskompetanse i form av et kurs av 3-4 ukers varighet eller tilsvarende. Slik kompetanse må være beskrevet
- annen relevant informasjon

For veiledning ønskes:

- separate lister over ph.d.- og master-studenter, og andre typer av studenter man har vært veileder for
- det må framgå tydelig hvilke kandidater/studenter som har fullført sine grader (og når) – del gjerne opp listene for å tydeliggjøre dette
- det må også framgå klart om man er/har vært hoved- eller bi-veileder for aktuelle kandidater/studenter
- skriv gjerne en kort tekst som beskriver veilederaktiviteter
- annen relevant informasjon

De tre første punktene kan settes inn i en tabell.

Søkere bør normalt ha veiledet minst to ph.d.-studenter til fullført grad (se kap. 4).

5.6 Vitenskapelig ledererfaring

Relevant informasjon om ledererfaring kan inkludere:

- etablering/deltakelse/ledelse av lokal forskergruppe, gruppens karakter, og søkers rolle i denne
- forskergruppens – og forskerens – nasjonale og internasjonale nettverk, og søkers rolle i etablering av disse
- rolle i initiering og ledelse av forskningsprosjekter, kort beskrivelse av relevant prosjekter
- samarbeidskonstellasjoner på prosjekter
- har søkere søkt om/mottatt ekstern finansiering av større (eller mindre) forskningsprosjekter, inkl. indikasjon av støttens omfang
- vertskap for post-docs og gjesteforskere
- lederrolle i større vitenskapelige aktiviteter (organisasjoner/komiteer/prosjekter), på nasjonalt eller internasjonalt nivå
- andre forhold som viser evner og erfaring i forskningsledelse

5.7 Nettverk og samarbeid

Søkeren beskriver sin aktivitet og rolle og redegjør for konkrete resultater av denne aktiviteten.

5.8 Ekstern finansiering

Søkeren beskriver sin aktivitet i forhold til eksterne finansieringskilder (for eks. NFR, EU, næringslivet, offentlig sektor etc), herunder rolle i forb. med søknader og oppnådde resultater med vekt på de siste 5 år.

5.9 Internasjonal profil

I vurderingen vektlegges internasjonal virksomhet. Det er derfor viktig at søkere på en klar måte beskriver sin rolle som deltaker, initiator og leder i internasjonale fora. Dette omfatter bl.a.:

- internasjonalt vitenskapelig samarbeid og rolle i dette
- herunder internasjonalt samarbeid om forskningsfinansiering/søknader
- herunder også internasjonalt samforfatterskap og rolle i dette
- deltakelse på internasjonale møter, rolle (foredrag/poster/annet)
- initiering/organisering av slike møter eller deler av møter
- veiledning/vertskap for internasjonale studenter/postdocs/gjesteforskere
- inviterte foredrag (møter, institusjoner)
- referee for tidsskrift eller utenlandske finansieringsinstitusjoner
- andre forhold som dokumenterer internasjonal profil og aktivitet

5.10 Administrativ erfaring

Som tidligere vil det bli lagt vekt på administrativ erfaring. Administrativ erfaring kan omfatte:

- ledelse av enheter på universitet/høyskole eller andre akademiske fora
- medlem/ledelse av komiteer/styrer
- annen informasjon som beskriver administrativ erfaring og kompetanse

Det tenkes her ikke primært på administrasjon av forskningsprosjekter, men av akademiske enheter og aktiviteter av mer generell art.

5.11 Formidling

Søkere skal beskrive sine bidrag til formidling av spørsmål og resultater fra forskningen (egne og andres) til det allmenne publikum, samt relevante brukere i offentlig og privat sektor ("stakeholders and endusers"). Relevant informasjon kan for eksempel være:

- populærvitenskapelige bidrag (foredrag, artikler i aviser, magasiner etc)
- medieomtale og bidrag til denne (intervjuer etc) – herunder TV, radio, internet, aviser, magasiner, m.fl.
- gjør klart om bidrag er i nasjonale eller internasjonale media
- foredrag eller annen formidling til offentlige og private organisasjoner/institusjoner/bedrifter
- annen relevant informasjon som viser vilje, evne og erfaring i å formidle forskning og spørsmål knyttet til dette utenfor akademia

6 Relaterte problemstillinger

6.1 Forholdet til kompetansevurdering for forsker 1183

Som en konsekvens av at en økende andel av forskningsmidlene sluses gjennom eksterne kanaler (Forskningsrådet, EU, ...), vil det trolig etter hvert bli mer utstrakt å bruke rene forskerstillinger i prosjektsammenheng ved universitetene. Dette vil på sikt utvilsomt føre til søknader om personlig opprykk også innenfor denne stillingstypen. Opprykk fra forsker 1109 eller 1110 er regulert i *Regler for opprykk til forsker 1183 etter kompetanse* fastsatt av Arbeids- og administrasjonsdepartementet, jf. Personalmelding nr. 11/98 av 2. juni 1998. Her beskrives kvalifikasjonskravene som (sitat):

§4. *Kompetansekrav:*

- *Innen de ulike fagområder/forskningsfelt er det etablert internasjonale og /eller nasjonale standarder for professorkompetanse eller forskerkompetanse på professornivå. Bedømmelseskomiteen må legge disse standarder til grunn ved bedømmingen.*
- *Institusjoner/virksomheter som på bakgrunn av sin egenart har utfyllende regler om krav til forsker i toppstilling, kan ta disse i betraktning ved behandling av søknaden*

Det virker naturlig at slike opprykk ses i sammenheng med de kvalifikasjonskravene som gjelder for personlig opprykk til professor slik de presenteres i kap. 4. Det må selvsagt tas høyde for at dette ikke er undervisningsstillinger, og de kravene som knytter seg til undervisning kan/må anvendes tilsvarende. Det vil ikke være unaturlig å bruke de faste komiteene til å vurdere slike søknader også. Dette må imidlertid være under den helt klare forutsetning at et 1183 opprykk ikke kvalifiserer til professor, selv om det skulle være bedømt av komiteen for professoropptrykk.

6.2 Forholdet til vurdering ved ansettelse i professorat

Ansettelse i stilling som professor er regulert av *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger (FOR 2006-02-09 nr 129)*⁴. Denne er imidlertid lite spesifikk når det gjelder kvalifikasjonskrav for professorater (sitat): *"Kriterier for ansettelse i stilling som professor: (1) Vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder" ... " (3) Dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning."*

De kvalifikasjonskravene som er angitt i kap. 4 i dette notatet vil tjene som en konkretisering av disse kravene i det de er anbefalt av NFmR og NRT (fra 2018 fusjonert til UHR-MNT). En bør imidlertid være oppmerksom på at en del av kravene vil kunne fremstå som urimelige overfor søkere med bakgrunn utenfor vanlige norske universitetsmiljøer. Ett eksempel på dette vil være situasjoner der en ønsker å knytte til seg personer med sterk erfaring fra industri eller næringsliv. Veiledningskravet kan også være problematisk for søkere med bakgrunn fra sektorer som ikke er gradsutstedende på høyere nivå.

⁴ Forskriften er vedtatt endret mvf 1.9.2019, <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/forskrift-om-endring-i-forskrift-2006-02-09-129-om-ansettelse-og-opprykk-i-undervisnings--og-forskerstillinger/id2611014/>

VEDLEGG 1

Forskrift om endring i forskrift 2006-02-09-129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

De nye forskriftsbestemmelsene som gjelder fra 1. september 2019 lyder:

•1-1. Generelt

(1) Gis tillegget:

Alle utdanningsinstitusjoner skal utvikle nærmere kriterier for ansattes utdanningsfaglige kompetanse og hvordan denne skal dokumenteres.

•1-2 Kompetansekrav (Kriterier strykes) for ansettelse i stilling som professor
3.ledd strykes. Nytt 3. og 4. ledd skal lyde:

(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.

•1-4 Kompetansekrav (Kriterier strykes) for ansettelse i stilling som førsteamanuensis

"og" mellom 2. og 3.ledd, samt 3. ledd strykes. Nytt 3. ledd skal lyde:

(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.

VEDLEGG 2

Kapittel 1: Kriterier for ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger [gjelder fram til 31.08.2019]

§ 1-1. Generelt

(1) Forskriften fastsetter generelle kriterier for ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger ved institusjoner under lov om universiteter og høyskoler. Ved kunngjøring av den enkelte stilling kan det stilles mer spesifiserte krav. Ansettelsesmyndigheten kan stille krav om at den som blir ansatt, forplikter seg til å gjennomgå en bestemt opplæring, for eksempel et pedagogisk opplegg, innen en fastsatt tidsfrist.

(2) Forskriften omfatter stillinger basert både på vitenskapelige og kunstneriske kvalifikasjoner. Fagområder med undervisningspersonale rekruttert på grunnlag av kunstneriske kvalifikasjoner er følgende:

- a) Utøvende og skapende musikk
- b) Teater
- c) Opera
- d) Ballett
- e) Kunst, kunsthåndverk og design
- f) Litteratur (Skriveverksted)
- g) Arkitektur
- h) Film og fjernsyn
- i) Fag i lærerutdanningene:
 - dans
 - drama/teater
 - musikk
 - formgivning, kunst og håndverk.

§ 1-2. Kriterier 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) Dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.