



Arkivsaksnr.:  
2021/16849

Dokumentdato:  
09.02.2024

Styre:  
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak:  
12/24

Møtedato:  
20.02.2024

---

## Endring i veileder for vurdering av søkere for ansettelse i stilling som professor og opprykk til professor og ved Det humanistiske fakultet

---

### Dokumenter i saken

1. Vedtatt nasjonal veiledning fra UHR-Humaniora, med lenke til nasjonale veiledende retningslinjer for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse.
2. Forslag til veileder.
3. Forslag til veiledende retningslinjer for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse.

### Bakgrunn

Arbeidsutvalget for Universitetets- og høyskolerådets (UHR) fagstrategiske enhet, UHR-humaniora, har vedtatt en ny veileder (vedlegg 1) for bedømming av søkere til professorater og professoropprykk. Denne veilederen gjelder fra og med 01.01.2024. Den nye veilederen erstatter veilederen som ble vedtatt i Nasjonalt fakultetsmøte for humaniora i 2013, og som utgjør grunnlaget for veilederen vi i dag har ved Det humanistiske fakultet.

Den nye, nasjonale veilederen identifiserer kriterier som i sum utgjør vurderingsgrunnlaget for kandidatenes kompetanseprofil. Veilederen baserer seg her på NOR-CAMs (matrise for vurdering av faglige resultater, kompetanse og erfaring - Norwegian Career Assessment Matrix (NOR-CAM) kompetanseprofil, og opererer med fem områder:

1. Vitenskapelige kvalifikasjoner: vitenskapelige arbeider og bidrag i ulike deler av forskningsprosessen, eventuelt kunstneriske kvalifikasjoner.
2. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner: utdanningsfaglige kvalifikasjoner forankret i den enkelte institusjons krav til universitetspedagogisk basiskompetanse.
3. Kunnskap i bruk: formidling, innovasjon og samspill med samfunnet.
4. Kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon: forsknings- og utdanningsledelse, relevant erfaring/utdanning for ledelse/administrasjon, deltakelse i råd, styre, verv m.m.
5. Personlige egenskaper (kun ved utlysning): personlig egenskaper relevante for stillingen (f.eks. gode samarbeidsevner, kommunikasjonsevner, positive bidrag til arbeidsmiljøet).

Det er de fire første punktene som er aktuelle i forbindelse med bedømmelse av søknader om opprykk. Det femte punktet er kun aktuelt ved bedømmelse av søkere til utlyst stilling.

UHR-Humaniora tar også inn en utvidet matrise knyttet til de fem områdene i kompetanseprofilen. Denne matrisen er utviklet ved UiO, og UHR-humaniora har sluttet seg

til denne. Matrisen er et vedlegg til selve veilederen. Samlet skal dette utgjøre et verktøy for systematisk og strukturert synliggjøring og vurdering av faglig kompetanse.

En annen vesentlig endring i forhold til den tidligere nasjonale veilederen er at den nye veilederen inneholder klare krav til utdanningsfaglige kvalifikasjoner, der disse er spesifisert i et eget vedlegg. Krav til utdanningsfaglige kvalifikasjoner inngår allerede i vår gjeldende veileder ved fakultetet etter å ha blitt inkludert i forrige revisjonsrunde. De nasjonale veiledende retningslinjene utdyper imidlertid grunnlaget for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse og gir også mal for pedagogisk mappe. Dette vil være til stor hjelp for både søkere og sakkyndige komiteer.

Fakultetet har bedt om innspill fra alle institutt- og senterlederene ved fakultetet i forkant av at saken nå legges frem for fakultetsstyret. Tilbakemeldingene fra enhetene har tidvis vært delte. Ett slikt eksempel gjelder kravet til bredde.

Den nye, nasjonale veilederen beholder kravet til bredde, men går bort fra kravet om at bredden må tilskrives to adskilte områder for vitenskapelig fordypning. Instituttleder ved FoF, fremhever at et strengt breddekrav i enkelte disipliner kan stå i interessekonflikt i forhold til kravet om forskning på et høyt internasjonalt nivå fordi forskningen internasjonalt har blitt svært spesialisert. Breddekravet foreslås ikke fjernet, men det gjøres mindre strengt når kravet til to adskilte fordypningsområder fjernes. Synet på krav om faglig bredde er imidlertid delt mellom instituttlederene og noen ønsker et fortsatt et klart krav til bredde, vist ved to adskilte fordypningsområder.

Forslaget til ny veileder er mer overordnet enn dagens veileder. Det betyr at den stiller noe mindre konkrete krav. Den kan imidlertid gjennom matrisen gi søkere bedre muligheter til å vise sin faglige kompetanse og de sakkyndige komiteene et bedre verktøy til å vurdere søkerne.

Den nye, nasjonale veilederen som UHR-Humaniora har vedtatt, er laget av og for vår del av sektoren. Det vil være et sterkt signal dersom Det humanistiske fakultet ved Universitetet i Bergen ikke slutter seg til en slik nasjonal veileder. Samtidig vet vi at det kommer en ny nasjonal forskrift for undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger i løpet av 2024. Det innebærer at samtlige veiledere vil måtte revideres igjen om ikke altfor lang tid.

Forslaget til styrevedtak innebærer at fakultetet innfører selve veilederen (vedlegg 2) slik den foreligger fra UHR-Humaniora, inklusive NOR-CAM matrisen.

Når det gjelder kravene til vurdering av utdanningsfaglig kompetanse viser veilederen til UHRs retningslinjer: [Nasjonale veiledende retningslinjer for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse som/opprykk til professor](#). Disse gjelder på tvers av fag. Når det gjelder veiledning opererer denne med følgende kriterium:

Bred erfaring med veiledning på master- og ph.d.- nivå. Normalt bør søkeren ha vært aktiv veileder for minst to ph.d.- kandidater fram til og med fullført doktorgrad, men omfattende veiledning på masternivå kan delvis kompensere for dette. Ph.d.- og masterveiledning fra andre institusjoner enn der søkeren er ansatt, kan inngå i vurderingsgrunnlaget.

Fakultetet har tidligere vedtatt denne formuleringen:

Bred erfaring med veiledning på master/ ph.d.- nivå. Normalt bør søkeren ha erfaring fra hoved- eller biveiledning av 8 masterstudenter og minst én ph.d.-kandidat. Ph.d.- og masterveiledning fra andre institusjoner enn der søkeren er ansatt, kan inngå i vurderingsgrunnlaget. I fagområder der tilfanget av studenter på master/ph.d. nivå er lite eller veiledningsvirksomheten har en annen form eller målgruppe,

gjøres vurderingen av undervisningserfaring og veiledningserfaring i lys av dette. Det vises også til UiBs regler for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse.

I dialogen med instituttlederne kommer det frem at de i stor grad ønsker å beholde kravet til veiledningserfaring slik det er i dag. Erfaringene fra opprykkssaker med gjeldende veileder, har imidlertid vist hvordan et kvantifisert krav gir uheldige utslag. Store ulikheter mellom fagene i programtilbud og tilgang til både masterstudenter og ph.d.-kandidater, har ført til en rekke unntak fra hovedregelen. Når unntakene blir flere enn de som innfrir hovedregelen, gir det grunn for å stille spørsmål ved hovedregelens funksjon og verdi. Ett alternativ kan være å holde seg kun til forskriftens krav om bred erfaring fra veiledning, hovedsakelig på master/ph.d. nivå.

Etter en samlet vurdering foreslås det at de nasjonale, veiledende retningslinjene for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse blir vedtatt, men at kriteriet for veiledningserfaring får samme tekst som dagens veileder vedtatt i fakultetsstyret. Det foreslås også at et avsnitt i den nasjonale veilederen som omhandler veiledningserfaring tas bort slik det er angitt i vedlegg 3. Veiledende retningslinjer for veiledningserfaring fraviker derfor noe fra de nasjonale, og det bør derfor komme tydelig frem at disse retningslinjene er vedtatt av fakultetsstyret. Fakultetets nye veileder med retningslinjer for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse vil da ligge svært tett opp mot nasjonale standarder, samtidig som fakultetet beholder det tidligere vedtatte kriteriet for veiledningserfaring.

**Forslag til vedtak:**

Fakultetsstyret vedtar endringer i Veileder for bedømming av søkere til professorater og professoroppykk i tråd med det fremlagte forslaget, samt forslag til veiledende retningslinjer for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse.

Camilla Brautaset  
dekan

Kim Ove Hommen  
fakultetsdirektør

# Veiledning for bedømming av søkere til professorater og professoropprykk

Vedtatt av UHR-Humaniora 12.05.2023

## 1. Premisser for det sakkyndige arbeidet

Følgende dokumenter er grunnlag for komiteens arbeid og innarbeidet i denne veiledningen:

- [Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger](#), sist fastsatt av Kunnskapsdepartementet, 01.09.2019
- Universitets- og høgskolerådets (UHR) [veiledende retningslinjer for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse som/opprykk til professor](#), mars 2022
- Utlysningstekst og stillingsomtale

Komiteens leder/administrator har ansvar for at komiteens bedømmelse skjer på grunnlag av kravene stilt i forskriften.

## 2. Generelle føringer

Medlemmene i UHR-Humaniora legger stor vekt på å tilstrebe like kvalitetskrav for professorutlysninger og -opprykk. Humanistisk forskning er mangfoldig og skal være det. De nasjonale kvalitetskravene må derfor ikke oppfattes som for rigide.

## 3. Kompetansekrav

Forskriften angir at kompetansekrav for ansettelse i stilling som professor er vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder. Alternativt er kravet kunstnerisk virksomhet på høyeste nivå etter internasjonal standard og relevant bredde og fordypning i faget eller disiplinen på høyeste nivå. I tillegg kommer det utdanningsfaglige krav som gjengitt i 3.2 nedenfor.

Universitets- og høgskolerådet (UHR) har utarbeidet en verktøykasse, NOR-CAM, for vurdering av faglige resultater, kompetanse og erfaring. Universitetet i Oslo (UiO) har utviklet en tilpasset matrise for vurdering basert på institusjonens behov. Denne er lagt inn som et vedlegg til denne veilederen, og UHR-Humaniora slutter seg til denne.

Vurderingsmatrisen inneholder tre kolonner med eksempler på resultater/kompetanse, dokumentasjon og refleksjon. På denne måten synliggjør matrisen hva som kan være meritterende. Den er imidlertid fleksibel og kan tilpasses til ulike formål, aktiviteter og stillinger.

Resultater/kompetanse, dokumentasjon og refleksjon bør vise hva man har gjort og oppnådd på de ulike områdene, samt kvalitet, utvikling og bredde i virksomhet og resultater. Vedlegget gir en nærmere beskrivelse av resultater/kompetanse, dokumentasjon og refleksjon.

I NOR-CAMs kompetanseprofil opereres det med følgende fem områder:

1. Vitenskapelige kvalifikasjoner
  - *Vitenskapelige arbeider og bidrag i ulike deler av forskningsprosessen, eventuelt kunstneriske kvalifikasjoner*
2. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner
  - *Utdanningsfaglige kvalifikasjoner forankret i den enkelte institusjons krav til universitetspedagogisk basiskompetanse*
3. Kunnskap i bruk

- *Formidling, innovasjon og samspill med samfunnet*
4. Kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon
- *Forsknings- og utdanningsledelse, relevant erfaring/utdanning for ledelse/administrasjon, deltakelse i råd, styre, verv m.v.*
5. Personlige egenskaper (kun ved utlysning)
- *Personlig egenskaper relevante for stillingen (f.eks. gode samarbeidsevner, kommunikasjonsevner, positive bidrag til arbeidsmiljøet)*

Vurderingen av vitenskapelige kvalifikasjoner skal baseres på kvaliteten og originaliteten til det vitenskapelige arbeidet. Bibliometriske indikatorer bør brukes med varsomhet og suppleres med annen informasjon.

Ved ansettelse foretar den sakkyndige komiteen en fullstendig vurdering av de vitenskapelige kvalifikasjonene, og en innledende vurdering av kvalifikasjonskravene. Kvalifikasjonene i pkt. 2-4 kan også bli gjenstand for supplerende vurdering og utdyping gjennom prøveundervisning, intervju og referanseintervju. Personlige egenskaper vurderes utelukkende etter at sakkyndig komité har foretatt sin vurdering.

Ved opprykk foretas vurderingen primært ut fra vitenskapelige og utdanningsfaglige kvalifikasjoner. Kvalifikasjoner innen kunnskap i bruk og kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon skal telle positivt. Den sakkyndige komiteen foretar en fullstendig vurdering av kvalifikasjonskravene.

### **3.1. Vitenskapelige kvalifikasjoner**

Søkeren må dokumentere både fordypning og vitenskapelig bredde i sin produksjon.

Kvantitetsmessig forventes det normalt 5-6 større vitenskapelige artikler eller 1-2 vitenskapelige monografier utover doktorgradsavhandlingen. Internasjonal deltakelse og publisering skal tillegges vesentlig vekt i vurderingen. Vitenskapelig bredde kan dokumenteres også i den delen av søkerens produksjon som faller utenfor de arbeidene (inntil 15 ved søknad om opprykk til professor) som er innsendt for vurdering.

Ved bedømmelse av fellesarbeider, dvs. publikasjoner med mer enn én forfatter, skal det redegjøres for arbeidsdelingen og særlig søkers rolle i arbeidet med publikasjonen. Ved mange fellesarbeider vil det være naturlig å forvente en noe større kvantitetsmessig produksjon.

Prosjektledelse og annet forskningssamarbeid skal telle positivt. Det samme gjelder arbeid for å fremme åpen vitenskap.

Det er søkerens ansvar å levere slik dokumentasjon at det gir grunnlag for en kvalitativ vurdering av søkerens vitenskapelige kompetanse. Sammen med søknaden skal det følge en fullstendig liste over søkerens vitenskapelige arbeider. Søkeren skal peke på de arbeidene som hun/han anser som viktigst i produksjonen. Disse arbeidene sendes inn for bedømmelse.

Innsendte arbeider skal normalt være fagfellevurderte og publisert i godkjente kanaler. Upubliserte arbeider kan unntaksvis sendes inn, men da skal det vedlegges en særskilt begrunnelse for det.

#### **3.1.2 Kunstnerisk kompetanse**

For å oppnå kompetanse i det fagområdet stillingen utlyses for eller det fagområdet søkeren er tilsatt i ved søknad om opprykk (angitt i utlysning og stillingsomtale), må søkeren oppfylle de generelle krav til fordypning som er nevnt ovenfor innen dette. Ved søknader om opprykk er det rimelig å tolke bestemmelsene slik at det kan søkes om opprykk innenfor det (de) fagområde(r)

vedkommende har arbeidet med i sin stilling de senere årene.

For enkelte stillinger vil det være aktuelt med en kombinasjon av vitenskapelig og kunstnerisk kompetanse. Søker må da i henhold til forskriften velge om søknaden om opprykk skal fremmes på vitenskapelig eller kunstnerisk grunnlag.

Forskriften krever at en førsteamanuensis tilsettes på grunnlag av enten vitenskapelig eller kunstnerisk kompetanse, jf. forskriftens § 1-4. Hvis søker ble tilsatt på fagfeltet på bakgrunn av vitenskapelig kompetanse (doktorgrad eller tilsvarende), vil vedkommende måtte søke opprykk på bakgrunn av vitenskapelig kompetanse. Hvis søker ble tilsatt på bakgrunn av kunstnerisk kompetanse (gjennomført stipendiatprogram, doktorgrad i kunstnerisk utviklingsarbeid eller tilsvarende), så vil vedkommende måtte søke opprykk på bakgrunn av kunstnerisk kompetanse.

I bedømmelsen av den samlede kunstneriske produksjon skal det legges vekt på om søkerens faglige aktivitet i den senere tid har vist stigning, stagnasjon eller tilbakegang.

Sammen med søknaden skal det følge en fullstendig liste over søkerens kunstneriske arbeid; som i hovedsak skal være basert på offentliggjorte arbeider, og ev. egne skriftlige arbeider. Søkeren skal i sin søknad selv peke på de arbeidene (inntil 15) som anses viktigst i produksjonen. Dokumentasjon av disse arbeidene sendes inn for bedømmelse. Komiteen skal gi en særlig grundig vurdering av disse utvalgte arbeidene. Komiteen kan eventuelt be om innsending av flere arbeider. Det må fremgå av dokumentasjonen om arbeidene er offentliggjort i faglig anerkjente sammenhenger, og komiteen skal ta hensyn til dette i sin vurdering. Søkeren kan også legge ved omtaler og/eller kritikker av de innsendte arbeidene publisert i relevante publikasjoner.

Dokumentasjon av annen faglig eller fagteknisk kompetanse, knyttet til de innsendte arbeidene eller som egen post i listen på 15 arbeider, kan legges ved.

Dersom arbeider som ikke er offentliggjort, sendes inn til vurdering, må særskilt begrunnelse legges inn i søknaden. Komiteen må i sin vurdering av den enkelte søker spesielt omtale og begrunne den vekten de tillegger slike arbeider.

Dersom arbeider der søkeren er én av flere bidragsytere, sendes inn til vurdering, skal søknaden inneholde en redegjørelse for søkerens bidrag til arbeidet.

### **3.2. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner**

De ulike institusjonene har definert pedagogisk basiskompetanse. Denne inkluderer blant annet å gjennomføre et eget utdanningsprogram (minimum 200 timer).

I tillegg til kravene til vitenskapelig minimumskvalifikasjoner og universitetspedagogisk basiskompetanse som angitt i forskriftens §§ 11-12, stilles enkelte utdanningsfaglige tilleggskrav for ansettelse og ved opprykk til professorat. Disse ferdighetene må kunne dokumenteres på ansettelsestidspunktet, og de må være oppfylt ved søknad om opprykk.

For ansettelse eller opprykk til professor kreves *tillegg* til universitetspedagogisk basiskompetanse som beskrevet ovenfor følgende dokumentert:

- Et bredt spekter av ferdigheter innen planlegging, gjennomføring og evaluering av undervisning
- Bred erfaring fra veiledning, normalt inkludert master/ph.d.-nivå
- Et bredt spekter av ferdigheter innen systematisk utviklingsarbeid knyttet til undervisning og veiledning
- Innsats, ledelse og samarbeid i eget fagmiljø knyttet til arbeid med utdanningskvalitet

### 3.3. Kunnskap i bruk

Formidling, innovasjon og samspill med samfunnet skal telle positivt i en helhetsvurdering. Se eksempler i matrisen i vedlegg A for områder som kan inngå i dette.

### 3.4. Kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon

Akademisk ledelse og administrasjon skal telle positivt i en helhetsvurdering. Se eksempler i matrisen i vedlegg A for områder som kan inngå i dette.

### 3.5. Personlige egenskaper

Personlige egenskaper vurderes utelukkende etter at sakkyndig komité har foretatt sin vurdering.

## 4. Komiteens arbeid

Ved *opprykk* skal komiteens leder være ekstern. Innstillingsorganet eller den som bemyndiges utpeker komiteleder blant medlemmene av komiteen når komiteen oppnevnes. En intern koordinator kan brukes for å ivareta kjennskap til lokale regler og administrere komiteens arbeid. Koordinatoren er ikke en del av komiteen.

De sakkyndige skal normalt arbeide som utvalg og avgi en felles vurdering. Er det dissens i utvalget, skal begrunnelsen for de forskjellige standpunkter framgå av uttalelsen. Uttalelsen skal:

- redegjøre for det formelle grunnlaget for vurderingen, altså. de forskrifter, anbefalinger, veiledninger, stillingsomtale etc., som er grunnlaget for komiteens arbeid.
- beskrive søkerens formelle kompetanse, herunder utdannings- og yrkespraksis
- redegjøre for komiteens vurdering av dokumentasjonen søkeren har lagt fram
- beskrive evt. prøvespill/annen kunstnerisk aktivitet som er gjennomført, og redegjøre for utvalgets vurdering av søkerens kunstneriske prestasjoner ved disse
- redegjøre for komiteens vurdering av søkerens samlede kompetanse på grunnlag av dokumentasjon og evt. kunstneriske prøver
- redegjøre for om uttalelsen er enstemmig (ved søknad om professoropprykk).

Innledningsvis bør komiteen trekke fram og evt. underbygge de forhold fra stillingsomtalen som den finner særlig grunn til å vektlegge.

De ulike delene av kompetanseprofilen (ikke personlig egnethet for opprykk) omtales i særskilte avsnitt med konklusjon om eventuell kompetanse for hver søker.

Ved søknad om opprykk må det begrunnes fyldig når en komité finner at en søker ikke er professorkompetent. Ved dissens må både flertall og mindretall begrunne sine standpunkter grundig. Når en søker vurderes som professorkompetent må det fremgå tydelig at vurderingen er enstemmig og utvilsom.

Komiteens leder har ansvar for at komiteens uttalelse utformes i samsvar med disse retningslinjene.

Søknaden bør være endelig avgjort av institusjonen senest innen et år etter at søkerens dokumentasjon foreligger hos den institusjon som har ansvaret for bedømmelsen på fagområdet. Fristen kan bare fravikes dersom det foreligger spesielle grunner.

Et forslag til disposisjon for den sakkyndige vurdering ved professoropprykk er vedlagt i vedlegg B.

## 5. Institusjonell behandling

Bedømmelseskomiteens vurdering sendes søkeren 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 sakkyndige innen to uker etter at uttalelsen er sendt til søkeren. Merknader til de sakkyndiges uttalelse legges fram for bedømmelseskomiteen for eventuell tilleggsuttalelse før det treffes vedtak.

På grunnlag av bedømmelseskomiteens vurdering og eventuelle innsigelser og tilleggsmerknader fatter institusjonens ansettelsesmyndighet for professorer, vedtak om godkjenning av bedømmelsen, og tildeler opprykk på grunnlag av denne.

## Vedlegg A: En NOR-CAM verktøykasse for vurdering av faglige resultater, kompetanse og erfaring

Universitets- og høgskolerådet (UHR) har utarbeidet en verktøykasse, NOR-CAM, for vurdering av faglige resultater, kompetanse og erfaring. Universitetet i Oslo (UiO) har utviklet en tilpasset matrise for vurdering basert på institusjonens behov. Det følgende er hentet fra deres matrise.

Til hvert av områdene i UiOs kompetanseprofil inneholder vurderingsmatrisen tre kolonner med eksempler på resultater/kompetanse, dokumentasjon og refleksjon. På denne måten synliggjør matrisen hva som kan være meritterende. Listen er ikke uttømmende. Hva som legges inn i de ulike dimensjonene må tilpasses konteksten den skal benyttes i. Enhetene kan ha lokale matriser tilpasset sitt fagområde.

Resultater/kompetanse, dokumentasjon og refleksjon bør vise hva man har gjort og oppnådd på de ulike områdene, samt kvalitet, utvikling og bredde i virksomhet og resultater. Det vil være positivt om en søker relatere sine kvalifikasjoner til UiOs forpliktelser på de aktuelle områdene.

**Resultater og kompetanser:** Matrisen er utarbeidet særlig med tanke på professor- og førsteamanuensisstillinger. Den er imidlertid fleksibel og kan tilpasses til ulike formål, aktiviteter og stillinger. Hva som skal telle, og hvor mye, kan variere med hva slags stilling som skal besettes og hvilken profil stillingen lyses ut med. Denne kolonnen inneholder eksempler på hva som kan være relevant.

**Dokumentasjon:** Vurderingen av de ulike kvalifikasjonsområdene skal bygge på en dokumentasjon som gjør det mulig å ta stilling til kvaliteten i dem. Matrisen inneholder en nærmere beskrivelse med eksempler på aktuell dokumentasjon av de ulike kvalifikasjonsområdene. Det er lagt vekt på å formulere eksemplene slik at de dreier seg om aktiviteter og resultater av slike kvalifikasjoner, ikke om «evner» eller «forutsetninger».

**Refleksjon:** Denne kolonnen gjelder søkerens egen refleksjon rundt de ulike punktene. Tanken er at denne kolonnen er søkerens subjektive vurdering av sine egne resultater og kompetanser. Målet er å få til et godt samspill mellom de dokumenterbare og/ eller målbare størrelsene og ens egen kvalitative vurdering av disse. Refleksjon kan vise om søkeren forholder seg til de ulike kompetanseområdene på en måte som er preget av systematisk undersøkelse og refleksjon knyttet til bevisst bruk av vitenskapelig og erfaringsbasert kunnskap.

Matrisen eksemplifiserer resultater/kompetanse, dokumentasjon og refleksjon for alle områder i kompetanseprofilen. Det understrekes at matrisen har mange punkter fordi den skal eksemplifisere muligheter for ulike momenter som kan trekkes inn, ikke fordi hvert enkelt punkt skal dekkes. Enhetene kan ha etablert lokale matriser som med eksempler tilpasset fagområdet. Resultater/kompetanse, dokumentasjon og refleksjon bør vise hva man har *gjort og oppnådd* på de ulike områdene, samt *kvalitet, utvikling og bredde* i virksomhet og resultater.

Kompetanseområde	Resultat/kompetanse	Dokumentasjon	Refleksjon
Vitenskapelige kvalifikasjoner (forskningsresultater og forskningsprosess)	<ul style="list-style-type: none"><li>Publikasjoner</li><li>Ledelse/ deltagelse i forskningsprosjekter eller forskergrupper</li><li>Ekstern finansiering</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Innsendte publikasjoner</li><li>Oppfinnelser, patenter, programmer, modeller m.v.</li><li>Cristin-registreringer</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Resultatenes kvalitet og relevans</li><li>Egen rolle i forskning og forsknings-samarbeid</li><li>Forskningsetikk</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Åpen publisering</li> <li>• Bidrag til tilgjengelig-gjøring av publikasjoner</li> <li>• Datasett, programvare</li> <li>• Deling av forsknings-verktøy og metode</li> <li>• Fagbøker</li> <li>• Forsknings-rapporter</li> <li>• Bidrag til innovasjon basert på forskning og faglig utviklingsarbeid</li> <li>• Vurderings-arbeid ved ansettelse, opprykk, dr. grad</li> <li>• Fagfelle-vurderinger</li> <li>• Faglige presentasjoner</li> <li>• Tverrfaglighet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publikasjonsliste</li> <li>• Attester, bekreftelse på deltagelse</li> <li>• Vitnemål</li> <li>• Tildelingsbrev</li> <li>• Priser, andre påskjønnelser</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bidrag til åpen forskning</li> <li>• Egen utvikling over tid</li> <li>• Bidrag til tverrfaglig samarbeid</li> </ul>
<b>Utdanningsfaglige kvalifikasjoner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gjennomført undervisning</li> <li>• Planlegging, vurdering og utvikling av undervisnings-opplegg</li> <li>• Pedagogisk utdanning</li> <li>• Eksamens- og vurderingsarbeid</li> <li>• Forskningsveiledning på ulike nivåer</li> <li>• Utdannings-ledelse, utvikling/ fornyelse av studieprogrammer/ emner</li> <li>• Aktiv bruk av digital kompetanse i undervisning og vurdering</li> <li>• Innovativ bruk av digitale lærings-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagogisk mappe</li> <li>• Vitnemål, kursbevis</li> <li>• Attester</li> <li>• Eksempler på kursplaner, kursbeskrivelser, eksamens-oppgaver</li> <li>• Eksempler på bruk av student-evaluering</li> <li>• Rapporter</li> <li>• Oppnevninger</li> <li>• Lærebøker</li> <li>• Oppgavesamlinger</li> <li>• Lenke til nettressurser (MOOCs etc) søkeren har utviklet</li> <li>• Videomateriell</li> <li>• Priser eller andre påskjønnelser</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fokus på studentenes læring</li> <li>• Hvordan læringsprosesser knyttes til egen praksis</li> <li>• Sammenheng mellom undervisnings-design og læring</li> <li>• Bruk av student-evalueringer</li> <li>• En klar utvikling over tid</li> <li>• Hvilke prinsipper, refleksjoner og erfaringer som har vært sentrale for egen utvikling</li> <li>• Begrunnelser for valg i egen undervisnings-praksis</li> <li>• En forskende tilnærming</li> </ul>

	<p>omgivelser og læringsressurser</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utarbeidelse av nye undervisnings-, lærings- og vurderingsformer</li> <li>• Utarbeidelse av lærebøker, digitale læremidler og andre læringsressurser</li> <li>• Medvirkning i analyser og evaluering av utdanning og utdanningskvalitet</li> <li>• Kollegialt samarbeid knyttet til arbeid med utdanningskvalitet</li> <li>• Mentorering</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan undervisning/studietilbud fungerer</li> <li>• Hvorfor det fungerer slik</li> <li>• Hvordan bruke forskningsbasert kunnskap til å skape bedre læringsmuligheter</li> <li>• Kollegial holdning og praksis</li> <li>• Eget bidrag til et bredere fagmiljø</li> <li>• Nyttiggjøring av kollegers erfaring</li> <li>• Egen rolle i formelle og uformelle prosesser på utdanningsfeltet</li> </ul>
<b>Kunnskap i bruk</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relevant utdanning/kurs</li> <li>• Formidlingsaktiviteter</li> <li>• Formidling til allmennheten eller bestemte brukergrupper</li> <li>• Foredrag/ kurs</li> <li>• Deltagelse i offentlig debatt</li> <li>• Populærvitenskapelig formidling</li> <li>• Utstillinger</li> <li>• Oversettelser</li> <li>• Innovasjon</li> <li>• Kommersiell anvendelse</li> <li>• Patenter</li> <li>• Lisenser</li> <li>• Nye tjenester</li> <li>• Praksisutvikling i næringslivet, offentlig sektor eller organisasjoner</li> <li>• Samspill med samfunnet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vitnemål/kursbevis</li> <li>• Populærvitenskapelige publikasjoner</li> <li>• Utredninger</li> <li>• Kataloger</li> <li>• Databaser</li> <li>• Patenter</li> <li>• Modeller</li> <li>• Eksempler/lenker til deltagelse i offentlig debatt</li> <li>• Eksempler/lenker til nettressurser som dokumenterer bidrag i frivillig sektor</li> <li>• Eksempler/lenker til nettressurser som dokumenterer bidrag i praksisutvikling eller utvikling av nye tjenester</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultatenes kvalitet og relevans</li> <li>• Samspillet mellom forskning og bruk av kunnskap i praksis</li> <li>• Egen utvikling over tid</li> <li>• Bidrag til tverrfaglig samarbeid</li> <li>• Egen praksis i lys av kunnskap på området</li> <li>• Hvilke prinsipper, refleksjoner og erfaringer som har vært sentrale for egen utvikling</li> <li>• Begrunnelser for valg i egen formidlingspraksis</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offentlig utredningsarbeid</li> <li>• Faglig bidrag i frivillig sektor</li> <li>• Bidrag til samfunnsutvikling</li> </ul>		
<b>Kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forskningsledelse</li> <li>• Utdanningsledelse</li> <li>• Ledelse av forskningsprosjekter/nettverk</li> <li>• Lederverv i akademia</li> <li>• Utvalgsarbeid</li> <li>• Deltagelse i styrer og råd</li> <li>• Annen relevant erfaring/utdanning for ledelse/administrasjon</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vitnemål</li> <li>• Attester</li> <li>• CV</li> <li>• Henvisning til nettsider som dokumenterer erfaringen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eget bidrag i formelle og uformelle lederroller</li> <li>• Egen praksis i lys av kunnskap på området</li> <li>• Egen utvikling over tid</li> <li>• Hva søkeren har ønske å oppnå, hvordan dette har blitt forsøkt realisert</li> <li>• Ledelse som bidrag til resultatoppnåelse</li> <li>• Hvordan man stiller seg til framtidige lederoppgaver</li> <li>• Bidrag til strategiarbeid</li> <li>• Hvordan erfaringer innen ledelse og administrasjon bidrar til å styrke kompetanse på de andre kvalifikasjonsområdene</li> </ul>
<b>Personlige kvalifikasjoner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personlige egenskaper konkretiseres i utlysning</li> <li>• Hvordan personlige egenskaper har bidratt til konkrete resultater som er relevante for stillingen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intervju</li> <li>• Referanseintervju</li> <li>• Attester</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kollegial holdning og praksis</li> <li>• Egen rolle i forsknings- og utdanningssamarbeid</li> <li>• Bidrag til arbeidsmiljø</li> <li>• Hvordan personlige egenskaper bidrar til å styrke kompetanse på de andre kvalifikasjonsområdene</li> </ul>

## Vedlegg B: Forslag til disposisjon for rapport

*Veiledende tekst til komiteen og institusjon med ansvar for bedømmelse er skrevet i kursiv. Tekst som normalt bør utgjøre del av innstillingen er skrevet i normal rettstilt skrift.*

### Sakkyndig vurdering

#### Søknad om opprykk til Professor (SKO 1013) i (fagområde) ved Institutt ...

NN har levert søknad om opprykk til professor innen søknadsfristen 15. september 20....

Det er levert inn x vitenskapelige arbeider til bedømmelse (*maks 15 vitenskapelige arbeider*), samt fullstendig liste over alle publikasjoner som påberopes som grunnlag for bedømmelsen. (*Listen kan være kommentert*). Det er også levert inn en oversikt over søkerens øvrige kvalifikasjoner.

Søker har ikke blitt bedømt for norsk professorkompetanse i løpet av de siste to år fra søknadsfrist.

*(Det er ikke tillatt å levere inn arbeider etter søknadsfristen, men komiteen kan be om at flere verker sendes inn)*

### Regelverk

Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, fastsatt av Kunnskapsdepartementet 1. september 2019:

<http://www.lovdatabasen.no/cgi-wift/ldles?doc=/sf/sf/sf-20060209-0129.html>

### Felles nasjonale veiledninger:

Veiledning for bedømming av søkere til professorater og professoropprykk i humanistiske fag, UHR-Humaniora

<http://www.uhr.no/ressurser/veiledninger/opprykkssordninger>

### Lokale regler for opprykk for universitetet i .....

*Fylles ut av institusjonen.*

#### 1. Fagområde

NN er fast tilsatt (evt. åremål) som ..... i (fagfelt)..... ved Institutt ..... Søker ber om å bli bedømt innenfor fagområdet .....

Det oppgitte fagfelt er innenfor det fag vedkommende er ansatt.

*(Fagområdet er definert i utlysning, evt. stillingsomtale. Ved søknad om opprykk til professor skal vurderingen ta utgangspunkt i den utlysning eller stillingsomtale som gjelder for søkerens stilling, evt. i en oppdatert stillingsomtale.)*

#### 2. Komiteens medlemmer

Den sakkyndige komité består av følgende medlemmer:

1. NN, stilling i fagfelt, fra høyskole/universitet
2. NN, stilling i fagfelt, fra høyskole/universitet
3. NN, stilling i fagfelt, fra høyskole/universitet/land

NN er utpekt som komiteens leder.

Alle medlemmer har professorkompetanse eller tilsvarende kompetanse på søkerens fagområde. Komiteens medlemmer anses habile til å vurdere søkeren, jf. forvaltningsloven § 6.

*(Den enkelte komité består av minst tre personer med professorkompetanse eller tilsvarende kompetanse på søkerens fagområde. Leder skal ikke være fra søkers institusjon. Så langt det er mulig, og på de fagområder det er naturlig, skal komiteen ha et medlem fra et annet land. Bare ett medlem av bedømmelseskomiteen kan være fra søkerens egen institusjon. Begge kjønn skal om mulig være representert i komiteen.)*

### 3. Kompetanseprofil

#### 3.1. Vitenskapelige kvalifikasjoner

**Beskrivelse av søkers vitenskapelige/kunstneriske kvalifikasjoner:**

**Vurdering av søkers vitenskapelige/kunstneriske kvalifikasjoner:**

#### 3.2. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner

**Beskrivelse av søkers kvalifikasjoner:**

**Vurdering av søkers kvalifikasjoner:**

#### 3.3. Kunnskap i bruk

**Beskrivelse av søkers kvalifikasjoner:**

**Vurdering av søkers kvalifikasjoner:**

#### 3.4. Kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon

**Beskrivelse av søkers kvalifikasjoner:**

**Vurdering av søkers kvalifikasjoner:**

### 4. Konklusjon

**Oppsummering av kvalifikasjoner:**

Komiteen mener enstemmig og utvilsomt at NN bør tilkjennes professoropprykk innenfor fagfeltet x. NN innfrir kravet til pedagogisk basiskompetanse.

*Alternativt*

NN innfrir enda ikke kravet til pedagogisk basiskompetanse og det forutsettes at vedkommende skaffer seg det innen to år.

*Alternativt*

Komiteen mener at NN ikke bør tilkjennes professoropprykk innenfor fagfeltet X.

Sted, dato

Medlem

Medlem

Medlem

# Veiledning for bedømming av søkere til professorater og professoropprykk

Vedtatt av UHR-Humaniora 12.05.2023, med endringer vedtatt i fakultetsstyret xx.xx.2024

## 1. Premisser for det sakkyndige arbeidet

Følgende dokumenter er grunnlag for komiteens arbeid og innarbeidet i denne veiledningen:

- [Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger](#), sist fastsatt av Kunnskapsdepartementet, 01.09.2019
- Veiledende retningslinjer for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse som/opprykk til professor, vedtatt i fakultetsstyret xx.xx.2024
- [Regler for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse ved UiB](#)
- Ev. utlysningstekst og stillingsomtale

Komiteens leder/administrator har ansvar for at komiteens bedømmelse skjer på grunnlag av kravene stilt i forskriften.

## 2. Generelle føringer

Medlemmene i UHR-Humaniora legger stor vekt på å tilstrebe like kvalitetskrav for professorutlysninger og -opprykk. Humanistisk forskning er mangfoldig og skal være det. De nasjonale kvalitetskravene må derfor ikke oppfattes som for rigide.

## 3. Kompetansekrav

Forskriften angir at kompetansekrav for ansettelse i stilling som professor er vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder. Alternativt er kravet kunstnerisk virksomhet på høyeste nivå etter internasjonal standard og relevant bredde og fordypning i faget eller disiplinen på høyeste nivå. I tillegg kommer det utdanningsfaglige krav som gjengitt i 3.2 nedenfor.

Universitets- og høgskolerådet (UHR) har utarbeidet en verktøykasse, NOR-CAM, for vurdering av faglige resultater, kompetanse og erfaring. Universitetet i Oslo (UiO) har utviklet en tilpasset matrise for vurdering basert på institusjonens behov. Denne er lagt inn som et vedlegg til denne veilederen, og UHR-Humaniora slutter seg til denne.

Vurderingsmatrisen inneholder tre kolonner med eksempler på resultater/kompetanse, dokumentasjon og refleksjon. På denne måten synliggjør matrisen hva som kan være meritterende. Den er imidlertid fleksibel og kan tilpasses til ulike formål, aktiviteter og stillinger.

Resultater/kompetanse, dokumentasjon og refleksjon bør vise hva man har gjort og oppnådd på de ulike områdene, samt kvalitet, utvikling og bredde i virksomhet og resultater. Vedlegget gir en nærmere beskrivelse av resultater/kompetanse, dokumentasjon og refleksjon.

I NOR-CAMs kompetanseprofil opereres det med følgende fem områder:

1. Vitenskapelige kvalifikasjoner
  - *Vitenskapelige arbeider og bidrag i ulike deler av forskningsprosessen, eventuelt kunstneriske kvalifikasjoner*
2. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner
  - *Utdanningsfaglige kvalifikasjoner forankret i den enkelte institusjons krav til universitetspedagogisk basiskompetanse*
3. Kunnskap i bruk

- *Formidling, innovasjon og samspill med samfunnet*
- 4. Kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon
  - *Forsknings- og utdanningsledelse, relevant erfaring/utdanning for ledelse/administrasjon, deltakelse i råd, styre, verv m.v.*
- 5. Personlige egenskaper (kun ved utlysning)
  - *Personlig egenskaper relevante for stillingen (f.eks. gode samarbeidsevner, kommunikasjonsevner, positive bidrag til arbeidsmiljøet)*

Vurderingen av vitenskapelige kvalifikasjoner skal baseres på kvaliteten og originaliteten til det vitenskapelige arbeidet. Bibliometriske indikatorer bør brukes med varsomhet og suppleres med annen informasjon.

Ved ansettelse foretar den sakkyndige komiteen en fullstendig vurdering av de vitenskapelige kvalifikasjonene, og en innledende vurdering av kvalifikasjonskravene. Kvalifikasjonene i pkt. 2-4 kan også bli gjenstand for supplerende vurdering og utdyping gjennom prøveundervisning, intervju og referanseintervju. Personlige egenskaper vurderes utelukkende etter at sakkyndig komité har foretatt sin vurdering.

Ved opprykk foretas vurderingen primært ut fra vitenskapelige og utdanningsfaglige kvalifikasjoner. Kvalifikasjoner innen kunnskap i bruk og kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon skal telle positivt. Den sakkyndige komiteen foretar en fullstendig vurdering av kvalifikasjonskravene.

### **3.1. Vitenskapelige kvalifikasjoner**

Søkeren må dokumentere både fordypning og vitenskapelig bredde i sin produksjon.

Kvantitetsmessig forventes det normalt 5-6 større vitenskapelige artikler eller 1-2 vitenskapelige monografier utover doktorgradsavhandlingen. Internasjonal deltakelse og publisering skal tillegges vesentlig vekt i vurderingen. Vitenskapelig bredde kan dokumenteres også i den delen av søkerens produksjon som faller utenfor de arbeidene (inntil 15 ved søknad om opprykk til professor) som er innsendt for vurdering.

Ved bedømmelse av fellesarbeider, dvs. publikasjoner med mer enn én forfatter, skal det redegjøres for arbeidsdelingen og særlig søkers rolle i arbeidet med publikasjonen. Ved mange fellesarbeider vil det være naturlig å forvente en noe større kvantitetsmessig produksjon.

Prosjektledelse og annet forskningssamarbeid skal telle positivt. Det samme gjelder arbeid for å fremme åpen vitenskap.

Det er søkerens ansvar å levere slik dokumentasjon at det gir grunnlag for en kvalitativ vurdering av søkerens vitenskapelige kompetanse. Sammen med søknaden skal det følge en fullstendig liste over søkerens vitenskapelige arbeider. Søkeren skal peke på de arbeidene som hun/han anser som viktigst i produksjonen. Disse arbeidene sendes inn for bedømmelse.

Innsendte arbeider skal normalt være fagfellevurderte og publisert i godkjente kanaler. Upubliserte arbeider kan unntaksvis sendes inn, men da skal det vedlegges en særskilt begrunnelse for det.

#### **3.1.2 Kunstnerisk kompetanse**

For å oppnå kompetanse i det fagområdet stillingen utlyses for eller det fagområdet søkeren er tilsatt i ved søknad om opprykk (angitt i utlysning og stillingsomtale), må søkeren oppfylle de generelle krav til fordypning som er nevnt ovenfor innen dette. Ved søknader om opprykk er det rimelig å tolke bestemmelsene slik at det kan søkes om opprykk innenfor det (de) fagområde(r)

vedkommende har arbeidet med i sin stilling de senere årene.

For enkelte stillinger vil det være aktuelt med en kombinasjon av vitenskapelig og kunstnerisk kompetanse. Søker må da i henhold til forskriften velge om søknaden om opprykk skal fremmes på vitenskapelig eller kunstnerisk grunnlag.

Forskriften krever at en førsteamanuensis tilsettes på grunnlag av enten vitenskapelig eller kunstnerisk kompetanse, jf. forskriftens § 1-4. Hvis søker ble tilsatt på fagfeltet på bakgrunn av vitenskapelig kompetanse (doktorgrad eller tilsvarende), vil vedkommende måtte søke opprykk på bakgrunn av vitenskapelig kompetanse. Hvis søker ble tilsatt på bakgrunn av kunstnerisk kompetanse (gjennomført stipendiatprogram, doktorgrad i kunstnerisk utviklingsarbeid eller tilsvarende), så vil vedkommende måtte søke opprykk på bakgrunn av kunstnerisk kompetanse.

I bedømmelsen av den samlede kunstneriske produksjon skal det legges vekt på om søkerens faglige aktivitet i den senere tid har vist stigning, stagnasjon eller tilbakegang.

Sammen med søknaden skal det følge en fullstendig liste over søkerens kunstneriske arbeid; som i hovedsak skal være basert på offentliggjorte arbeider, og ev. egne skriftlige arbeider. Søkeren skal i sin søknad selv peke på de arbeidene (inntil 15) som anses viktigst i produksjonen. Dokumentasjon av disse arbeidene sendes inn for bedømmelse. Komiteen skal gi en særlig grundig vurdering av disse utvalgte arbeidene. Komiteen kan eventuelt be om innsending av flere arbeider. Det må fremgå av dokumentasjonen om arbeidene er offentliggjort i faglig anerkjente sammenhenger, og komiteen skal ta hensyn til dette i sin vurdering. Søkeren kan også legge ved omtaler og/eller kritikker av de innsendte arbeidene publisert i relevante publikasjoner.

Dokumentasjon av annen faglig eller fagteknisk kompetanse, knyttet til de innsendte arbeidene eller som egen post i listen på 15 arbeider, kan legges ved.

Dersom arbeider som ikke er offentliggjort, sendes inn til vurdering, må særskilt begrunnelse legges inn i søknaden. Komiteen må i sin vurdering av den enkelte søker spesielt omtale og begrunne den vekten de tillegger slike arbeider.

Dersom arbeider der søkeren er én av flere bidragsytere, sendes inn til vurdering, skal søknaden inneholde en redegjørelse for søkerens bidrag til arbeidet.

### **3.2. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner**

De ulike institusjonene har definert pedagogisk basiskompetanse. Denne inkluderer blant annet å gjennomføre et eget utdanningsprogram (minimum 200 timer).

I tillegg til kravene til vitenskapelig minimumskvalifikasjoner og universitetspedagogisk basiskompetanse som angitt i forskriftens §§ 11-12, stilles enkelte utdanningsfaglige tilleggskrav for ansettelse og ved opprykk til professorat. Disse ferdighetene må kunne dokumenteres på ansettelsestidspunktet, og de må være oppfylt ved søknad om opprykk.

For ansettelse eller opprykk til professor kreves *tillegg* til universitetspedagogisk basiskompetanse som beskrevet ovenfor følgende dokumentert:

- Et bredt spekter av ferdigheter innen planlegging, gjennomføring og evaluering av undervisning
- Bred erfaring fra veiledning, normalt inkludert master/ph.d.-nivå
- Et bredt spekter av ferdigheter innen systematisk utviklingsarbeid knyttet til undervisning og veiledning
- Innsats, ledelse og samarbeid i eget fagmiljø knyttet til arbeid med utdanningskvalitet

### 3.3. Kunnskap i bruk

Formidling, innovasjon og samspill med samfunnet skal telle positivt i en helhetsvurdering. Se eksempler i matrisen i vedlegg A for områder som kan inngå i dette.

### 3.4. Kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon

Akademisk ledelse og administrasjon skal telle positivt i en helhetsvurdering. Se eksempler i matrisen i vedlegg A for områder som kan inngå i dette.

### 3.5. Personlige egenskaper

Personlige egenskaper vurderes utelukkende etter at sakkyndig komité har foretatt sin vurdering.

## 4. Komiteens arbeid

Ved *opprykk* skal komiteens leder være ekstern. Innstillingsorganet eller den som bemyndiges utpeker komiteleder blant medlemmene av komiteen når komiteen oppnevnes. En intern koordinator kan brukes for å ivareta kjennskap til lokale regler og administrere komiteens arbeid. Koordinatoren er ikke en del av komiteen.

De sakkyndige skal normalt arbeide som utvalg og avgi en felles vurdering. Er det dissens i utvalget, skal begrunnelsen for de forskjellige standpunkter framgå av uttalelsen. Uttalelsen skal:

- redegjøre for det formelle grunnlaget for vurderingen, altså. de forskrifter, anbefalinger, veiledninger, stillingsomtale etc., som er grunnlaget for komiteens arbeid.
- beskrive søkerens formelle kompetanse, herunder utdannings- og yrkespraksis
- redegjøre for komiteens vurdering av dokumentasjonen søkeren har lagt fram
- beskrive evt. prøvespill/annen kunstnerisk aktivitet som er gjennomført, og redegjøre for utvalgets vurdering av søkerens kunstneriske prestasjoner ved disse
- redegjøre for komiteens vurdering av søkerens samlede kompetanse på grunnlag av dokumentasjon og evt. kunstneriske prøver
- redegjøre for om uttalelsen er enstemmig (ved søknad om professoropprykk).

Innledningsvis bør komiteen trekke fram og evt. underbygge de forhold fra stillingsomtalen som den finner særlig grunn til å vektlegge.

De ulike delene av kompetanseprofilen (ikke personlig egnethet for opprykk) omtales i særskilte avsnitt med konklusjon om eventuell kompetanse for hver søker.

Ved søknad om opprykk må det begrunnes fyldig når en komité finner at en søker ikke er professorkompetent. Ved dissens må både flertall og mindretall begrunne sine standpunkter grundig. Når en søker vurderes som professorkompetent må det fremgå tydelig at vurderingen er enstemmig og utvilsom.

Komiteens leder har ansvar for at komiteens uttalelse utformes i samsvar med disse retningslinjene.

Søknaden bør være endelig avgjort av institusjonen senest innen et år etter at søkerens dokumentasjon foreligger hos den institusjon som har ansvaret for bedømmelsen på fagområdet. Fristen kan bare fravikes dersom det foreligger spesielle grunner.

Et forslag til disposisjon for den sakkyndige vurdering ved professoropprykk er vedlagt i vedlegg B.

## 5. Institusjonell behandling

Bedømmelseskomiteens vurdering sendes søkeren 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 sakkyndige innen to uker etter at uttalelsen er sendt til søkeren. Merknader til de sakkyndiges uttalelse legges fram for bedømmelseskomiteen for eventuell tilleggsuttalelse før det treffes vedtak.

På grunnlag av bedømmelseskomiteens vurdering og eventuelle innsigelser og tilleggsmerknader fatter institusjonens ansettelsesmyndighet for professorer, vedtak om godkjenning av bedømmelsen, og tildeler opprykk på grunnlag av denne.

## Vedlegg A: En NOR-CAM verktøykasse for vurdering av faglige resultater, kompetanse og erfaring

Universitets- og høgskolerådet (UHR) har utarbeidet en verktøykasse, NOR-CAM, for vurdering av faglige resultater, kompetanse og erfaring. Universitetet i Oslo (UiO) har utviklet en tilpasset matrise for vurdering basert på institusjonens behov. Det følgende er hentet fra deres matrise.

Til hvert av områdene i UiOs kompetanseprofil inneholder vurderingsmatrisen tre kolonner med eksempler på resultater/kompetanse, dokumentasjon og refleksjon. På denne måten synliggjør matrisen hva som kan være meritterende. Listen er ikke uttømmende. Hva som legges inn i de ulike dimensjonene må tilpasses konteksten den skal benyttes i. Enhetene kan ha lokale matriser tilpasset sitt fagområde.

Resultater/kompetanse, dokumentasjon og refleksjon bør vise hva man har gjort og oppnådd på de ulike områdene, samt kvalitet, utvikling og bredde i virksomhet og resultater. Det vil være positivt om en søker relatere sine kvalifikasjoner til UiOs forpliktelser på de aktuelle områdene.

**Resultater og kompetanser:** Matrisen er utarbeidet særlig med tanke på professor- og førsteamanuensisstillinger. Den er imidlertid fleksibel og kan tilpasses til ulike formål, aktiviteter og stillinger. Hva som skal telle, og hvor mye, kan variere med hva slags stilling som skal besettes og hvilken profil stillingen lyses ut med. Denne kolonnen inneholder eksempler på hva som kan være relevant.

**Dokumentasjon:** Vurderingen av de ulike kvalifikasjonsområdene skal bygge på en dokumentasjon som gjør det mulig å ta stilling til kvaliteten i dem. Matrisen inneholder en nærmere beskrivelse med eksempler på aktuell dokumentasjon av de ulike kvalifikasjonsområdene. Det er lagt vekt på å formulere eksemplene slik at de dreier seg om aktiviteter og resultater av slike kvalifikasjoner, ikke om «evner» eller «forutsetninger».

**Refleksjon:** Denne kolonnen gjelder søkerens egen refleksjon rundt de ulike punktene. Tanken er at denne kolonnen er søkerens subjektive vurdering av sine egne resultater og kompetanser. Målet er å få til et godt samspill mellom de dokumenterbare og/ eller målbare størrelsene og ens egen kvalitative vurdering av disse. Refleksjon kan vise om søkeren forholder seg til de ulike kompetanseområdene på en måte som er preget av systematisk undersøkelse og refleksjon knyttet til bevisst bruk av vitenskapelig og erfaringsbasert kunnskap.

Matrisen eksemplifiserer resultater/kompetanse, dokumentasjon og refleksjon for alle områder i kompetanseprofilen. Det understrekes at matrisen har mange punkter fordi den skal eksemplifisere muligheter for ulike momenter som kan trekkes inn, ikke fordi hvert enkelt punkt skal dekkes. Enhetene kan ha etablert lokale matriser som med eksempler tilpasset fagområdet. Resultater/kompetanse, dokumentasjon og refleksjon bør vise hva man har *gjort og oppnådd* på de ulike områdene, samt *kvalitet, utvikling og bredde* i virksomhet og resultater.

Kompetanseområde	Resultat/kompetanse	Dokumentasjon	Refleksjon
Vitenskapelige kvalifikasjoner (forskningsresultater og forskningsprosess)	<ul style="list-style-type: none"><li>Publikasjoner</li><li>Ledelse/ deltagelse i forskningsprosjekter eller forskergrupper</li><li>Ekstern finansiering</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Innsendte publikasjoner</li><li>Oppfinnelser, patenter, programmer, modeller m.v.</li><li>Cristin-registreringer</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Resultatenes kvalitet og relevans</li><li>Egen rolle i forskning og forsknings-samarbeid</li><li>Forskningsetikk</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Åpen publisering</li> <li>• Bidrag til tilgjengelig-gjøring av publikasjoner</li> <li>• Datasett, programvare</li> <li>• Deling av forsknings-verktøy og metode</li> <li>• Fagbøker</li> <li>• Forsknings-rapporter</li> <li>• Bidrag til innovasjon basert på forskning og faglig utviklingsarbeid</li> <li>• Vurderings-arbeid ved ansettelse, opprykk, dr. grad</li> <li>• Fagfelle-vurderinger</li> <li>• Faglige presentasjoner</li> <li>• Tverrfaglighet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publikasjonsliste</li> <li>• Attester, bekreftelse på deltagelse</li> <li>• Vitnemål</li> <li>• Tildelingsbrev</li> <li>• Priser, andre påskjønnelser</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bidrag til åpen forskning</li> <li>• Egen utvikling over tid</li> <li>• Bidrag til tverrfaglig samarbeid</li> </ul>
<b>Utdanningsfaglige kvalifikasjoner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gjennomført undervisning</li> <li>• Planlegging, vurdering og utvikling av undervisnings-opplegg</li> <li>• Pedagogisk utdanning</li> <li>• Eksamens- og vurderingsarbeid</li> <li>• Forskningsveiledning på ulike nivåer</li> <li>• Utdannings-ledelse, utvikling/ fornyelse av studieprogrammer/ emner</li> <li>• Aktiv bruk av digital kompetanse i undervisning og vurdering</li> <li>• Innovativ bruk av digitale lærings-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagogisk mappe</li> <li>• Vitnemål, kursbevis</li> <li>• Attester</li> <li>• Eksempler på kursplaner, kursbeskrivelser, eksamens-oppgaver</li> <li>• Eksempler på bruk av student-evaluering</li> <li>• Rapporter</li> <li>• Oppnevninger</li> <li>• Lærebøker</li> <li>• Oppgavesamlinger</li> <li>• Lenke til nettressurser (MOOCs etc) søkeren har utviklet</li> <li>• Videomateriell</li> <li>• Priser eller andre påskjønnelser</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fokus på studentenes læring</li> <li>• Hvordan læringsprosesser knyttes til egen praksis</li> <li>• Sammenheng mellom undervisnings-design og læring</li> <li>• Bruk av student-evalueringer</li> <li>• En klar utvikling over tid</li> <li>• Hvilke prinsipper, refleksjoner og erfaringer som har vært sentrale for egen utvikling</li> <li>• Begrunnelser for valg i egen undervisnings-praksis</li> <li>• En forskende tilnærming</li> </ul>

	<p>omgivelser og læringsressurser</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utarbeidelse av nye undervisnings-, lærings- og vurderingsformer</li> <li>• Utarbeidelse av lærebøker, digitale læremidler og andre læringsressurser</li> <li>• Medvirkning i analyser og evaluering av utdanning og utdanningskvalitet</li> <li>• Kollegialt samarbeid knyttet til arbeid med utdanningskvalitet</li> <li>• Mentorering</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan undervisning/studietilbud fungerer</li> <li>• Hvorfor det fungerer slik</li> <li>• Hvordan bruke forskningsbasert kunnskap til å skape bedre læringsmuligheter</li> <li>• Kollegial holdning og praksis</li> <li>• Eget bidrag til et bredere fagmiljø</li> <li>• Nyttiggjøring av kollegers erfaring</li> <li>• Egen rolle i formelle og uformelle prosesser på utdanningsfeltet</li> </ul>
<b>Kunnskap i bruk</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relevant utdanning/kurs</li> <li>• Formidlingsaktiviteter</li> <li>• Formidling til allmennheten eller bestemte brukergrupper</li> <li>• Foredrag/ kurs</li> <li>• Deltagelse i offentlig debatt</li> <li>• Populærvitenskapelig formidling</li> <li>• Utstillinger</li> <li>• Oversettelser</li> <li>• Innovasjon</li> <li>• Kommersiell anvendelse</li> <li>• Patenter</li> <li>• Lisenser</li> <li>• Nye tjenester</li> <li>• Praksisutvikling i næringslivet, offentlig sektor eller organisasjoner</li> <li>• Samspill med samfunnet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vitnemål/kursbevis</li> <li>• Populærvitenskapelige publikasjoner</li> <li>• Utredninger</li> <li>• Kataloger</li> <li>• Databaser</li> <li>• Patenter</li> <li>• Modeller</li> <li>• Eksempler/lenker til deltagelse i offentlig debatt</li> <li>• Eksempler/lenker til nettressurser som dokumenterer bidrag i frivillig sektor</li> <li>• Eksempler/lenker til nettressurser som dokumenterer bidrag i praksisutvikling eller utvikling av nye tjenester</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultatenes kvalitet og relevans</li> <li>• Samspillet mellom forskning og bruk av kunnskap i praksis</li> <li>• Egen utvikling over tid</li> <li>• Bidrag til tverrfaglig samarbeid</li> <li>• Egen praksis i lys av kunnskap på området</li> <li>• Hvilke prinsipper, refleksjoner og erfaringer som har vært sentrale for egen utvikling</li> <li>• Begrunnelser for valg i egen formidlingspraksis</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offentlig utredningsarbeid</li> <li>• Faglig bidrag i frivillig sektor</li> <li>• Bidrag til samfunnsutvikling</li> </ul>		
<b>Kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forskningsledelse</li> <li>• Utdanningsledelse</li> <li>• Ledelse av forskningsprosjekter/nettverk</li> <li>• Lederverv i akademia</li> <li>• Utvalgsarbeid</li> <li>• Deltagelse i styrer og råd</li> <li>• Annen relevant erfaring/utdanning for ledelse/administrasjon</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vitnemål</li> <li>• Attester</li> <li>• CV</li> <li>• Henvisning til nettsider som dokumenterer erfaringen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eget bidrag i formelle og uformelle lederroller</li> <li>• Egen praksis i lys av kunnskap på området</li> <li>• Egen utvikling over tid</li> <li>• Hva søkeren har ønske å oppnå, hvordan dette har blitt forsøkt realisert</li> <li>• Ledelse som bidrag til resultatoppnåelse</li> <li>• Hvordan man stiller seg til framtidige lederoppgaver</li> <li>• Bidrag til strategiarbeid</li> <li>• Hvordan erfaringer innen ledelse og administrasjon bidrar til å styrke kompetanse på de andre kvalifikasjonsområdene</li> </ul>
<b>Personlige kvalifikasjoner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personlige egenskaper konkretiseres i utlysning</li> <li>• Hvordan personlige egenskaper har bidratt til konkrete resultater som er relevante for stillingen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intervju</li> <li>• Referanseintervju</li> <li>• Attester</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kollegial holdning og praksis</li> <li>• Egen rolle i forsknings- og utdanningssamarbeid</li> <li>• Bidrag til arbeidsmiljø</li> <li>• Hvordan personlige egenskaper bidrar til å styrke kompetanse på de andre kvalifikasjonsområdene</li> </ul>

## Vedlegg B: Forslag til disposisjon for rapport

*Veiledende tekst til komiteen og institusjon med ansvar for bedømmelse er skrevet i kursiv. Tekst som normalt bør utgjøre del av innstillingen er skrevet i normal rettstilt skrift.*

### Sakkyndig vurdering

#### Søknad om opprykk til Professor (SKO 1013) i (fagområde) ved Institutt ...

NN har levert søknad om opprykk til professor innen søknadsfristen 15. september 20....

Det er levert inn x vitenskapelige arbeider til bedømmelse (*maks 15 vitenskapelige arbeider*), samt fullstendig liste over alle publikasjoner som påberopes som grunnlag for bedømmelsen. (*Listen kan være kommentert*). Det er også levert inn en oversikt over søkerens øvrige kvalifikasjoner.

Søker har ikke blitt bedømt for norsk professorkompetanse i løpet av de siste to år fra søknadsfrist.

*(Det er ikke tillatt å levere inn arbeider etter søknadsfristen, men komiteen kan be om at flere verker sendes inn)*

### Regelverk

Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, fastsatt av Kunnskapsdepartementet 1. september 2019:

<http://www.lovdatabank.no/cgi-wift/ldles?doc=/sf/sf/sf-20060209-0129.html>

### Felles nasjonale veiledninger:

Veiledning for bedømming av søkere til professorater og professoropprykk i humanistiske fag, UHR-Humaniora

<http://www.uhr.no/ressurser/veiledninger/opprykkssordninger>

### Lokale regler for opprykk for universitetet i .....

*Fylles ut av institusjonen.*

#### 1. Fagområde

NN er fast tilsatt (evt. åremål) som ..... i (fagfelt)..... ved Institutt ..... Søker ber om å bli bedømt innenfor fagområdet .....

Det oppgitte fagfelt er innenfor det fag vedkommende er ansatt.

*(Fagområdet er definert i utlysning, evt. stillingsomtale. Ved søknad om opprykk til professor skal vurderingen ta utgangspunkt i den utlysning eller stillingsomtale som gjelder for søkerens stilling, evt. i en oppdatert stillingsomtale.)*

#### 2. Komiteens medlemmer

Den sakkyndige komité består av følgende medlemmer:

1. NN, stilling i fagfelt, fra høyskole/universitet
2. NN, stilling i fagfelt, fra høyskole/universitet
3. NN, stilling i fagfelt, fra høyskole/universitet/land

NN er utpekt som komiteens leder.

Alle medlemmer har professorkompetanse eller tilsvarende kompetanse på søkerens fagområde. Komiteens medlemmer anses habile til å vurdere søkeren, jf. forvaltningsloven § 6.

*(Den enkelte komité består av minst tre personer med professorkompetanse eller tilsvarende kompetanse på søkerens fagområde. Leder skal ikke være fra søkers institusjon. Så langt det er mulig, og på de fagområder det er naturlig, skal komiteen ha et medlem fra et annet land. Bare ett medlem av bedømmelseskomiteen kan være fra søkerens egen institusjon. Begge kjønn skal om mulig være representert i komiteen.)*

### 3. Kompetanseprofil

#### 3.1. Vitenskapelige kvalifikasjoner

**Beskrivelse av søkers vitenskapelige/kunstneriske kvalifikasjoner:**

**Vurdering av søkers vitenskapelige/kunstneriske kvalifikasjoner:**

#### 3.2. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner

**Beskrivelse av søkers kvalifikasjoner:**

**Vurdering av søkers kvalifikasjoner:**

#### 3.3. Kunnskap i bruk

**Beskrivelse av søkers kvalifikasjoner:**

**Vurdering av søkers kvalifikasjoner:**

#### 3.4. Kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon

**Beskrivelse av søkers kvalifikasjoner:**

**Vurdering av søkers kvalifikasjoner:**

### 4. Konklusjon

**Oppsummering av kvalifikasjoner:**

Komiteen mener enstemmig og utvilsomt at NN bør tilkjennes professoropprykk innenfor fagfeltet x. NN innfrir kravet til pedagogisk basiskompetanse.

*Alternativt*

NN innfrir enda ikke kravet til pedagogisk basiskompetanse og det forutsettes at vedkommende skaffer seg det innen to år.

*Alternativt*

Komiteen mener at NN ikke bør tilkjennes professoropprykk innenfor fagfeltet X.

Sted, dato

Medlem

Medlem

Medlem

# Veiledende retningslinjer for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse som/opprykk til professor

Vedtatt av fakultetsstyret xx.xx.2024

Forskriftsteksten lyder:

## § 1.2 Kompetansekrav for ansettelse i stilling som professor

(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

De utdanningsfaglige kvalifikasjonene skal være forankret i prinsippene:

- Fokus på studentenes læring
- En klar utvikling over tid
- En forskende tilnærming
- Samarbeid om undervisning og utviklingsarbeid

Utdanningsfaglige kvalifikasjoner innebærer blant annet:

- Solid kompetanse og et bredt spekter av ferdigheter innen planlegging, gjennomføring og evaluering av undervisning og læringsaktiviteter på alle utdanningsnivå både individuelt og i samarbeid med kolleger
- Refleksjon over egen rolle, samt diskutere og begrunne egne valg i planlegging, gjennomføring og utvikling av undervisning, læringsaktiviteter og veiledning
- Et bredt spekter av ferdigheter og vesentlige bidrag til systematisk utviklingsarbeid knyttet til utdanning, undervisning, læringsaktiviteter og veiledning
- Bred erfaring med veiledning på master/ ph.d.- nivå. Normalt bør søkeren ha erfaring fra hoved- eller biveiledning av 8 masterstudenter og minst én ph.d.-kandidat. Ph.d.- og masterveiledning fra andre institusjoner enn der søkeren er ansatt, kan inngå i vurderingsgrunnlaget. I fagområder der tilfanget av studenter på master/ph.d. nivå er lite eller veiledningsvirksomheten har en annen form eller målgruppe, gjøres vurderingen av undervisningserfaring og veiledningserfaring i lys av dette. Det vises også til UiBs regler for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse.

Tekst merket med gult innsettes.

Undervisnings- og veiledningsferdigheter kan vurderes etter følgende kriterier:

### *Kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid*

- Kan vise til en kontinuerlig utvikling av undervisningspraksis ut fra og studentens og kollegers tilbakemeldinger, og med forankring i relevant pedagogisk og/eller fagdidaktisk teori
- Refleksjon over egen rolle, samt diskutere og begrunne egne valg i planlegging, gjennomføring og utvikling av undervisning, læringsaktiviteter og veiledning
- Et bredt spekter av ferdigheter og vesentlige bidrag til systematisk utviklingsarbeid knyttet til utdanning, undervisning, læringsaktiviteter og veiledning

### *Bred erfaring med veiledning fortrinnsvis på master/ph.d.-nivå*

- Søkere bør vise til ulike kombinasjoner av veiledningsoppgaver både med tanke på syklusnivå og omfang.

- Det kreves bred erfaring med veiledning fortrinnsvis på master/ ph.d.- nivå og at søkeren kan vise en refleksjon over kvalitet og måloppnåelsen i veiledningen. For institusjoner uten ph.d.-utdanning kan kompetanse dokumenteres på andre måter, eksempelvis gjennom kollegaveiledning, mentorordninger, fagfellevurdering, ledelse av forskningsprosjekter, m.v.
- Selv om veiledningsoppgaven ivaretas av alle faglige ansatte, er den av særlig betydning, og tillegges særlig vekt, i professorstillingene. Disse stillingene har ofte et særskilt ansvar for veiledning av master- og ph.d.-studenter samtidig som de forvalter et faglig leder- og veiledningsansvar overfor sine kolleger. Det er derfor svært viktig at de som søker stilling eller opprykk til professor er rustet for denne oppgaven ved at de gjennom sin veiledning har erfart, og løst, det mangfold av utfordringer som oppstår i møtet med ulike faglige problemstillinger og studentenes ulike forutsetninger. **Det er ønskelig med en god balanse mellom veiledning av studenter på master- og ph.d.- nivå, men arbeidsgruppen er klar over at forholdet mellom studentrekruttering og antall ansatte ved den enkelte enhet gjør at denne balansen kan/vil forskyves. Denne forskjell mellom fagmiljø gjør også at hva som vil gjelde som bred erfaring må relateres til den konkrete fag- og institusjonskonteksten.**

Tekst merket med gult foreslås fjernet.

#### *Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap*

- Deler kunnskap og erfaringer rundt utdanningskvalitet i ulike fagfellesskap
- Samarbeid med eget og andre fagmiljø om kvalitetsutvikling av undervisning og veiledning
- Arbeid med søknader og gjennomføring av større utviklingsprosjekt innen utdanning

#### Dokumentasjon

Utdanningsfaglige kvalifikasjoner dokumenteres gjennom en pedagogisk mappe bestående av en oversikt over søkerens praktiske erfaring og kompetanse, dokumentasjon av påberopte kvalifikasjoner samt et kortfattet refleksjonsnotat knyttet til egen undervisningspraksis, læringssyn, oppnådde resultater, utviklingsarbeid og lignende. Det forventes at dokumenterte utdanningsfaglige kvalifikasjoner forankres i prinsippene for utdanningsfaglige kvalifikasjoner.

Den pedagogiske mappen (inkl. refleksjonsnotat) bør ikke være for omfattende. Arbeidsgruppen har utarbeidet en mal for pedagogisk mappe, til bruk for de institusjoner som ønsker det.

Dersom søkeren har oppnådd status som merittert underviser, kan dokumentasjon på meritteringsstatusen være tilstrekkelig for å underbygge utdanningsfaglige kvalifikasjoner kombinert med oversikt over veiledningserfaring på master- og ph.d.-nivå, eventuelt på bachelornivå.

# Vedlegg 1: Pedagogisk mappe - Mal for dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse - professor

## 1 Personalialia

Navn	
Adresse	
Alder	
Telefonnr.	
Mobil	
E-postadresse	
Nettside	
Kompetansenivå (nåværende stilling)	
Fagområde eller profesjon	
Nåværende undervisnings- og veiledningsansvar	

## 2. Undervisnings-CV

### 2.1 Pedagogisk utdanning

Type utdanning/kurs	Tidsrom	Institusjon
Formell utdanning via kurs i UH-pedagogikk eller tilsvarende		
Kurs i veiledning		
Andre typer kurs eller formell kompetanse innen ulike temaer om undervisning og veiledning f.eks. utdanningsledelse, bruk av IKT i læring osv.		

### 2.2 Undervisningserfaring

Nivå	Nivå- emne-program	Omfang	Når	Rolle	Institusjon
Erfaring med undervisning ved høyskole, universitet					
Erfaring med undervisning i andre sammenhenger					

## 2.3. Veiledningserfaring

### 2.3.1 Veiledning ph.d.-studenter

Navn ph.d.-student	Institusjon	Disputasdato/ fullføringsdato	Hovedveileder (sett X)	Biveileder (sett X)

### 2.3.2 Veiledning masterstudenter

År	Antall masterstudenter	Institusjon

### 2.3.3 Veiledning bachelorstudenter

År	Antall bachelorstudenter	Institusjon

## 2.4. Erfaring med bedømmelse/evaluering av undervisning og utdanning

Erfaring med bedømmelse/evaluering av undervisning og utdanning *	Nivå- emne- program	Omfang	Når	Rolle	Institusjon

\*F.eks. antall eksterne sensoroppdrag pr. år, gjensidig kollegaveiledning, deltakelse i evaluering på fakultets- eller institusjonsnivå i nasjonal eller internasjonal sammenheng)

## 2.5. Pedagogisk utviklingsarbeid

Utviklingserfaring*	Nivå- emne- program	Omfang	Når	Rolle	Institusjon

\*Eksempler: arbeid med studietilbud, studieprogrammer, studiekvalitet mm

## 2.6. Erfaringsdeling om undervisning og veiledning innen fagfeltet

Type*	Omfang	Når	Rolle	Institusjon

\* Eksempler: Presentasjoner, konferanser, studieturer med pedagogisk relevans

## 2.7. Administrasjon og ledelse av utdanning

Administrasjon og ledelse av utdanning*	Omfang	Når	Rolle	Hvor

\*F.eks. erfaring som undervisningsleder, deltakelse i programråd, andre utvalg vedr. utdanning, emneledelse m.m.)

## 2.8. Referanseliste med undervisningsrelevante publikasjoner

Publikasjon	Publiseringskanal	Når	Volum	Språk

## 3. Refleksjonsnotat

Søkere til professorstilling/opprykk skal skrive et *refleksjonsnotat* med utgangspunkt i kompetanse og egen undervisningspraksis, med konkrete og relevante eksempler fra søkerens undervisningspraksis.

*Omfang* Veiledende omfang for refleksjonsdelen av undervisningspraksis: ca. 3- 5 sider.

*Konkrete eksempler:* Refleksjonen skal forankres i konkrete og relevante eksempler fra søkerens undervisnings- og veiledningspraksis.

Følgende omtales i refleksjonsnotatet:

- En til to eksempler på hvordan søker har utviklet egen undervisningspraksis og en vurdering av hvilken betydning dette har hatt for studentenes læring. Refleksjonen skal være forankret i relevant pedagogisk og fagdidaktisk teori.
- Refleksjon over kvalitet og måloppnåelsen i veiledningspraksis
- Vurdering av egen kompetanse og tanker om/plan for utvikling av egen rolle som underviser og veileder.

#### 4. Dokumentasjon som støtter opp under refleksjonsdelen og CV

- Vitnemål, kursbevis som dokumenterer universitetspedagogisk kompetanse, veiledningskompetanse og kilder som underbygger pkt. 2.1 - 2.8 i CV
- Kilder som underbygger innholdet i refleksjonsnotatet og eksemplene fra egen undervisning
- Kilder som underbygger refleksjonen over veiledningspraksis