

Veiledning for bedømming av søkere til professorater og professoropprykk

Vedtatt av UHR-Humaniora 12.05.2023, med endringer vedtatt i fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet, UiB, 21.10.2025

1. Premisser for det sakkyndige arbeidet

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

- [Forskrift til universitets- og høyskoleloven](#), sist fastsatt av Kunnskapsdepartementet, 01.08.2024
- [Veiledende retningslinjer for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse som/opprykk til professor](#), vedtatt i fakultetsstyret XX.XX.2025
- [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 høyskolerådet (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 sluttet 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 § 3-6. 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. Dette kan inkludere egen undervisning/veiledning og å gjennomføre et eget utdanningsprogram (minimum 200 timer eller tilsvarende). Det kreves:

- Grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning
- Evne til å reflektere over egen underviserrolle, og til å diskutere og begrunne valg i egen undervisning og veiledning

I tillegg til kravene til vitenskapelig minimumskvalifikasjoner og universitetspedagogisk basiskompetanse som angitt i forskriftens § 3-8 og beskrevet over, stilles enkelte utdanningsfaglige tilleggskrav for ansettelse og ved opprykk til professorat. Disse ferdighetene må kunne dokumenteres på ansettelsestidspunktet. Dersom en søker **ikke** oppfyller kravene ved ansettelse, skal komiteen beskrive hva som gjenstår. Søkeren pålegges da å oppfylle kravene innen to år.

Kravene må være oppfylt ved søknad om opprykk.

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

- Solid kompetanse og erfaring innen planlegging, gjennomføring og evaluering av undervisning
- Vesentlige bidrag til systematisk utviklingsarbeid i undervisning og veiledning
- Bred erfaring fra veiledning, fortrinnsvis 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 undervisnings- og veiledningserfaring i lys av dette.
- Innsats og samarbeid for utdanningskvalitet i eget fagmiljø

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

Komiteens leder skal 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 høyskolerådet (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)	• Publikasjoner • Ledelse/ deltagelse i forskningsprosjekter eller forskergrupper • Ekstern finansiering	• Innsendte publikasjoner • Oppfinnelser, patenter, programmer, modeller m.v. • Cristin-registreringer	• Resultatenes kvalitet og relevans • Egen rolle i forskning og forsknings-samarbeid • Forskningsetikk

	• Åpen publisering • Bidrag til tilgjengelig-gjøring av publikasjoner • Datasett, programvare • Deling av forsknings-verktøy og metode • Fagbøker • Forsknings-rapporter • Bidrag til innovasjon basert på forskning og faglig utviklingsarbeid • Vurderings-arbeid ved ansettelser, opprykk, dr. grad • Fagfelle-vurderinger • Faglige presentasjoner • Tverrfaglighet	• Publikasjonsliste • Attester, bekreftelse på deltagelse • Vitnemål • Tildelingsbrev • Priser, andre påskjønnelser	• Bidrag til åpen forskning • Egen utvikling over tid • Bidrag til tverrfaglig samarbeid
Utdanningsfaglige kvalifikasjoner	• Gjennomført undervisning • Planlegging, vurdering og utvikling av undervisnings-opplegg • Pedagogisk utdanning • Eksamens- og vurderingsarbeid • Forskningsveiledning på ulike nivåer • Utdannings-ledelse, utvikling/ fornyelse av studieprogrammer/ emner • Aktiv bruk av digital kompetanse i undervisning og vurdering • Innovativ bruk av digitale lærings-	• Pedagogisk mappe • Vitnemål, kursbevis • Attester • Eksempler på kursplaner, kursbeskrivelser, eksamens-oppgaver • Eksempler på bruk av student-evaluering • Rapporter • Oppnevninger • Lærebøker • Oppgave-samlinger • Lenke til nettressurser (MOOCs etc) søkeren har utviklet • Videomateriell • Priser eller andre påskjønnelser	• Fokus på studentenes læring • Hvordan læringsprosesser knyttes til egen praksis • Sammenheng mellom undervisnings-design og læring • Bruk av student-evalueringer • En klar utvikling over tid • Hvilke prinsipper, refleksjoner og erfaringer som har vært sentrale for egen utvikling • Begrunnelser for valg i egen undervisnings-praksis • En forskende tilnærming

	omgivelser og læringsressurser • Utarbeidelse av nye undervisnings-, lærings- og vurderingsformer • Utarbeidelse av lærebøker, digitale læremidler og andre læringsressurser • Medvirkning i analyser og evaluering av utdanning og utdanningskvalitet • Kollegialt samarbeid knyttet til arbeid med utdanningskvalitet • Mentorering		• Hvordan undervisning/studietilbud fungerer • Hvorfor det fungerer slik • Hvordan bruke forskningsbasert kunnskap til å skape bedre læringsmuligheter • Kollegial holdning og praksis • Eget bidrag til et bredere fagmiljø • Nyttiggjøring av kollegers erfaring • Egen rolle i formelle og uformelle prosesser på utdanningsfeltet
Kunnskap i bruk	• Relevant utdanning/kurs • Formidlingsaktiviteter • Formidling til allmennheten eller bestemte brukergrupper • Foredrag/ kurs • Deltagelse i offentlig debatt • Populærvitenskapelig formidling • Utstillinger • Oversettelser • Innovasjon • Kommersiell anvendelse • Patenter • Lisenser • Nye tjenester • Praksisutvikling i næringslivet, offentlig sektor eller organisasjoner • Samspill med samfunnet	• Vitnemål/kursbevis • Populærvitenskapelige publikasjoner • Utredninger • Kataloger • Databaser • Patenter • Modeller • Eksempler/lenker til deltagelse i offentlig debatt • Eksempler/lenker til nettressurser som dokumenterer bidrag i frivillig sektor • Eksempler/lenker til nettressurser som dokumenterer bidrag i praksisutvikling eller utvikling av nye tjenester	• Resultatenes kvalitet og relevans • Samspillet mellom forskning og bruk av kunnskap i praksis • Egen utvikling over tid • Bidrag til tverrfaglig samarbeid • Egen praksis i lys av kunnskap på området • Hvilke prinsipper, refleksjoner og erfaringer som har vært sentrale for egen utvikling • Begrunnelser for valg i egen formidlingspraksis

	• Offentlig utredningsarbeid • Faglig bidrag i frivillig sektor • Bidrag til samfunns-utvikling		
Kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon	• Forskningsledelse • Utdanningsledelse • Ledelse av forskningsprosjekter/nettverk • Lederverv i akademia • Utvalgsarbeid • Deltagelse i styrer og råd • Annen relevant erfaring/utdanning for ledelse/administrasjon	• Vitnemål • Attester • CV • Henvisning til nettsider som dokumenterer erfaringen	• Eget bidrag i formelle og uformelle lederroller • Egen praksis i lys av kunnskap på området • Egen utvikling over tid • Hva søkeren har ønske å oppnå, hvordan dette har blitt forsøkt realisert • Ledelse som bidrag til resultatoppnåelse • Hvordan man stiller seg til framtidige lederoppgaver • Bidrag til strategiarbeid • Hvordan erfaringer innen ledelse og administrasjon bidrar til å styrke kompetanse på de andre kvalifikasjonsområdene
Personlige kvalifikasjoner	• Personlige egenskaper konkretiseres i utlysning • Hvordan personlige egenskaper har bidratt til konkrete resultater som er relevante for stillingen	• Intervju • Referanseintervju • Attester	• Kollegial holdning og praksis • Egen rolle i forsknings- og utdanningssamarbeid • Bidrag til arbeidsmiljø • Hvordan personlige egenskaper bidrar til å styrke kompetanse på de andre kvalifikasjonsområdene

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 til universitets- og høyskoleloven](#), sist fastsatt av Kunnskapsdepartementet,

01.08.2024

1. Fagområde

NN er fast tilsatt (evt. åremål) som i (fagfelt)..... ved InstituttSøker

ber om å bli bedømt innenfor fagområdet

Det oppgitte fagfelt er innenfor det fag vedkommende er ansatt.

(Fagområdet er definert i utlysing, evt. stillingsomtale. Ved søknad om opprykk til professor skal vurderingen ta utgangspunkt i den utlysing 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. fakultetets habilitetsbestemmelser. *(Den sakkyndige komiteen skal ha minst tre medlemmer med minimum tilsvarende kompetanse som stillingskategorien det skal ansettes i eller som det søkes om overgang eller opprykk til. Minst to av medlemmene må ha kompetanse innenfor samme fagområde som søkeren. Begge kjønn skal være representert, jf. [universitets- og høyskoleloven § 7-2 andre ledd](#). Leder av komiteen skal være ekstern.)*

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

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

Sted, dato

Medlem

Medlem

Medlem