

Veileder om vurdering av kompetanse ved søknad om ansettelse og opprykk til førstelektor og dosent

Vedtatt av styret i UHR 11. juni 2025

Innhold

1. Innledning	2
2. Om førstelektor-dosent karrierestigen	2
3. Kvalifikasjonskrav til førstelektor og dosent.....	3
a) Høyere grads eksamen eller tilsvarende	3
b) Utdanningsfaglig kompetanse	3
c) Norskferdigheter	4
d) Relevant yrkes- eller undervisningserfaring	4
e) Bidrag til faglig utviklingsarbeid	4
4. Kompetansematrise	5
5. Veiledning til søkere	6
5.1 Søknadsbrev med vedlegg.....	6
5.2 Akademisk CV og liste over faglige arbeider.....	7
5.3 Pedagogisk mappe.....	7
5.4 Profileringsdokument.....	8
6. Veiledning til sakkyndige	8
6.1 Helhetlig vurdering av kvalifikasjoner	9
6.2 Ansvarlig vurdering av det faglige arbeidet.....	9
Referanser	10
Vedlegg: Kompetansematrise	11

UHR-veileder om vurdering av kompetanse ved søknad om ansettelse og opprykk til førstelektor og dosent

1. Innledning

Formålet med den nasjonale veilederen er å bidra til en harmonisering av vurderingspraksis i karrierestigen for førstelektor og dosent på tvers av institusjoner og fagområder. Der denne veilederen måtte fravike institusjonelle kvalifikasjonskrav og retningslinjer, er det søkerens ansvar å oppfylle institusjonelle bestemmelser.

UHR-veilederen gir råd til søkere til stillinger og opprykk til førstelektor og dosent, samt til sakkyndige som skal vurdere søkerens kompetanse. Veilederen gir utfyllende tolkning av kvalifikasjonskravene i [Forskrift til universitets- og høyskoleloven \(2024\)](#) og gir eksempler på relevant kompetanse for denne karrierestigen og hvordan kompetansen kan beskrives og dokumenteres.

Det er opp til søkeren å dokumentere sin kompetanse på en hensiktsmessig måte. En søknad kan bygges opp på mange måter. Institusjonene kan også ha retningslinjer og maler for dette. I denne veilederen vises det til «pedagogisk mappe» («teaching portfolio») for dokumentasjon av og refleksjon om utvikling i egen undervisnings- og veiledningspraksis og til «profileringsdokument» («scientific portfolio») for refleksjon om søkers faglige utviklingsarbeid og bidrag til kunnskap i bruk og akademisk ledelse.

2. Om førstelektor-dosent karrierestigen

De kombinerte undervisnings- og forskningsstillingene førstelektor og førsteamanuensis, dosent og professor er sidestilte stillingskategorier ved akkreditering av norske høyere utdanningsinstitusjoner.

I henhold til forskriften kan ansatte søke opprykk innenfor sin karrierestige lektor-førstelektor-dosent og førsteamanuensis-professor. Dersom den ansattes institusjon åpner for det, kan ansatte søke overgang mellom karrierestigene på samme nivå eller opprykk fra universitetslektor til førsteamanuensis på grunnlag av doktorgrad eller tilsvarende. Det er samme kvalifikasjonskrav ved ansettelse, overgang og opprykk. Ved ansettelse gjøres det også en vurdering av personlig egnethet.

De to karrierestigene har ulik faglig profil. Relevant yrkes- eller undervisningserfaring kombinert med faglig utviklingsarbeid innen fagområdet/yrkesfeltet definerer dosentstigen og er formelt sidestilt med forskerutdanning og forskning i professorstigen.

Systematisk pedagogisk-didaktisk utviklingsarbeid i disiplin- og profesjonsfagene, og faglig utviklingsarbeid i samspill med ulike sektorer, bl.a. skole-, helse-, nærings-, samfunns- og kultursektor, er sentrale arbeidsområder for førstelektorer og dosenter. Formålet er å styrke kvalitet og arbeidslivsrelevans i utdanningene.

3. Kvalifikasjonskrav til førstelektor og dosent

Kvalifikasjonskravene i Forskrift til universitets- og høyskoleloven (2024):

§ 3-4. For å innfri kvalifikasjonskravene til førstelektor kreves minst:	§ 3-5. For å innfri kvalifikasjonskravene til dosent kreves minst:
a. høyere grads eksamen eller tilsvarende innen relevant fagområde,	a. høyere grads eksamen eller tilsvarende innen relevant fagområde,
b. utdanningsfaglig kompetanse, jfr. § 3-8,	b. utdanningsfaglig kompetanse, jfr. § 3-8,
c. norskferdigheter på nivå B2,	c. norskferdigheter på nivå B2,
d. relevant yrkes- eller undervisningserfaring og	d. omfattende relevant yrkes- eller undervisningserfaring og
e. bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyt nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet.	e. vesentlige bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyeste nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet.

a) Høyere grads eksamen eller tilsvarende

Søkere må dokumentere at de har høyere grad eller tilsvarende kompetanse innen relevant fagområde for den aktuelle stillingen. Dette dokumenteres normalt i form av oppnådd mastergrad. «Tilsvarende kompetanse» kan være relevant i praktiske/kunstneriske fag der det ikke finnes noen høyere grad eller særlig mange søkere med høyere grad, eller der søkeren har utviklet sin realkompetanse etter opprinnelig oppnådd grad. «Tilsvarende kompetanse» vurderes av sakkyndig komite eller oppnevnte spesialsakkyndige.

b) Utdanningsfaglig kompetanse

Søkere må oppfylle institusjonens krav til utdanningsfaglig kompetanse for førstelektor og dosent. Denne veilederen forholder seg til forskriften og relevante UHR-veiledere.

«Med utdanningsfaglig kompetanse menes pedagogisk eller didaktisk kompetanse for å fremme læring, blant annet kunnskap og ferdigheter innen utvikling og gjennomføring av undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå» (Forskrift til universitets- og høyskoleloven, § 3-8).

For ansettelse/opprykk til førstelektor kreves minimum oppnådd utdanningsfaglig basiskompetanse på grunnlag av gjennomført universitets- og høyskolepedagogisk utdanningsprogram eller tilsvarende dokumentert kompetanse fra annen norsk eller utenlandsk institusjon. «Tilsvarende kompetanse» vurderes av sakkyndig komite eller oppnevnte spesialsakkyndige.

For ansettelse/opprykk til dosent kreves oppnådd utdanningsfaglig basiskompetanse. Tilsvarende som for professor, stilles det normalt tilleggskrav om at søkeren kan dokumentere og reflektere over utvikling i egen undervisnings- og veiledningspraksis og bidrag til utdanningskvalitet i fagfellesskapet.

[Universitets- og høyskolerådet \(2022\)](#) formulerer tilleggskravene til professor slik:

- kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid
- bred erfaring med veiledning fortrinnsvis på master/ph.d.-nivå
- deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap

Det forutsettes høy grad av refleksjon om egen utøvelse. Når det gjelder dosentstigen, forventes det at søkeren har erfaring med veiledning på ulike nivå og for ulike målgrupper. Veiledning av kandidater

til førstelektorkvalifisering, teller positivt. Større utviklingsprosjekter på utdanningsfeltet omtales normalt som del av søkerens faglige utviklingsarbeid.

Dersom søkeren har oppnådd status som merittert underviser, kan dokumentasjon på meritteringsstatusen, kombinert med oversikt over veiledningserfaring på ulike nivå, være tilstrekkelig for å underbygge kravene til utdanningsfaglig kompetanse ved opprykk til dosent (Universitets- og høyskolerådet, 2022).

Museumsfaglig kompetanse kan erstatte utdanningsfaglig kompetanse ved universitetsmuseene (Forskrift til universitets- og høyskoleloven, § 3-8). Kombinasjon av undervisningskompetanse og museal formidlingskompetanse kan inngå i den samlede vurderingen av søkers utdanningsfaglige kompetanse.

c) Norskferdigheter

Institusjonen kan be søkere om å dokumentere sine norskferdigheter på B2-nivå etter Det felles europeiske rammeverket for språk, alternativt dansk eller svensk. Språkkompetanse kan dokumenteres gjennom vitnemål fra videregående skole/høyere utdanning på skandinavisk språk eller bestått språktest (f.eks. Bergenstesten, Norskprøve for innvandrere eller trinn 3-kurs ved institusjonene). Vurdering av språkkompetanse kan normalt gjøres administrativt.

d) Relevant yrkes- eller undervisningserfaring

Relevant yrkes- eller undervisningserfaring er et grunnkrav for alle stillinger i denne karrierestigen fra lektor via førstelektor til dosent. Kvalifikasjonskravet dokumenteres i form av CV og vedlegg.

Institusjonen og de sakkyndige må vurdere hva som er relevant erfaring, nivå og kvalitet for stillingen på det aktuelle fagområdet.

Yrkeserfaring omfatter også kunstnerisk og museumsfaglig virksomhet. Merk at institusjonen kan velge om de vil bruke professor- eller dosentstigen ved rekruttering av ansatte med kunstfaglig kompetanse. I forskrift til universitets- og høyskoleloven er forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid sidestilt kvalifikasjoner i professorstigen. I dosentstigen vil kunstnerisk utviklingsarbeid kunne være et aktuelt fagområde/yrkesfelt.

e) Bidrag til faglig utviklingsarbeid

Minstekravet i forskriften er at søker kan dokumentere «bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyt/høyeste nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet.» Forskning og forskningspublikasjoner er meritterende, men ikke et forskriftskrav i denne karrierestigen.

Forskriften følger prinsippet om minimumsregulering. Det gir institusjonene handlingsrom til å fastsette ytterligere kriterier. Søkeren må derfor oppfylle institusjonens kvalifikasjonskrav.

Denne UHR-veilederen legger Frascati-manualens definisjon av forsknings- og utviklingsarbeid til grunn for forståelsen av faglig utviklingsarbeid i førstelektor- og dosentstigen. I denne karrierestigen vil bidrag til anvendt forskning og/eller eksperimentelt utviklingsarbeid være særlig relevant. I den norske utgaven av Frascati-manualen, kap. 2 ([Forskningsrådet, 2021](#)), defineres de to begrepene slik:

- Anvendt forskning er virksomhet av original karakter som utføres for å skaffe til veie ny kunnskap. Anvendt forskning er primært rettet mot bestemte praktiske mål og anvendelser.
- Eksperimentelt utviklingsarbeid er systematisk arbeid som anvender kunnskap fra forskning og praktisk erfaring og produserer ytterligere kunnskap som er rettet mot å produsere nye produkter og prosesser eller mot å forbedre eksisterende produkter og prosesser.

Det faglige utviklingsarbeidet kan være knyttet til yrkes- og profesjonsfeltet, fagdisiplin, pedagogisk utviklingsarbeid i sektoren, eller til koblinger mellom disse. Utvikling av «produkter og prosesser» i definisjonen av eksperimentelt utviklingsarbeid må forstås vidt til å omfatte relevante anvendelsesområder på det aktuelle fagområdet og yrkesfeltet.

En vitenskapelig tilnærming ligger til grunn for det faglige arbeidet i tråd med Frascati-manualens fem grunnkriterier for forsknings- og utviklingsarbeid. Aktiviteten må:

- sikte mot ny kunnskap (nyhet)
- være basert på originale, ikke åpenbare, begreper og hypoteser (kreativ)
- ha usikkerhet knyttet til det endelige utfallet (usikker)
- være planlagt og budsjettert (systematisk)
- føre til resultater som kan reproduseres (overførbar og/eller reproduserbar)

Hva som regnes som anerkjente vitenskapelige tilnærmingsmåter vil ofte variere mellom fag, yrker, profesjoner og disipliner. Det stilles krav til analytisk nivå og systematisk tilnærming til det faglige arbeidet og de endringsprosesser søkeren har bidratt til.

Faglig utviklingsarbeid på høyt/høyeste nivå innebærer at det faglige arbeidet kan regnes å være på et meget godt nivå i nasjonal og internasjonal kontekst. Søkeren må kunne vise til at ny kunnskap og/eller ny praksis er utviklet og at utviklingsarbeidet har tyngde og betydning innenfor fag-, yrkes- eller profesjonsområdet. Dette kan beskrives kvalitativt og kvantitativt. For førstelektorer forventes det at man har bidratt til utvikling av kunnskap og/eller praksis utover egen institusjon. For dosenter forventes det at man også har bidratt til den nasjonale og internasjonale faglige diskursen på fagområdet.

Det forutsettes at resultatet av det faglige arbeidet er dokumentert og gjort tilgjengelige for andre. Omfanget av og antallet faglige arbeider som forventes innsendt for sakkyndig vurdering, vil variere avhengig av stillingsnivå, fagområde og typen arbeid. Søkeren vil normalt kunne legge ved 3-5 faglige arbeider for en utlyst stilling (sjekk utlysningsteksten) og 3-10 arbeider for søknad om opprykk/overgang (sjekk institusjonelle veiledere). For en dosent forventes det en vesentlig større faglig dybde og bredde enn for en førstelektor. Kvalitet tillegges større vekt enn kvantitet i samsvar med prinsippene om ansvarlig vurdering av det faglige arbeidet (kap. 6.2).

Masteroppgaven kan ikke inngå i kvalifiseringsgrunnlaget for ansettelse/opprykk til førstelektor. De faglige arbeidene som lå til grunn for førstelektorkompetanse, inngår i den helhetlige vurderingen ved ansettelse/opprykk til dosent, men arbeidene vil vanligvis ikke bli gjenstand for ny kvalitativ vurdering.

Det faglige utviklingsarbeidet kan være utført i universitets- og høyskolesektoren og/eller i annen sektor på yrkes- eller profesjonsfeltet. Tidligere undervisningspraksis og yrkeserfaring («utøverkompetanse») kan være en del av det erfaringsmessige grunnlaget som de faglige resultatene bygger på, men er i seg selv ikke meritterende.

God kobling mot praksisfeltet, faglige nettverk og tilrettelegging for erfaringsdeling slik at kunnskapen kan tas i bruk, tillegges vekt. Utvikling, begrunnelse og erfaring med nye former for dokumentasjon og formidling vil være meritterende i denne sammenheng. Akademisk ledelse og verv kan telle positivt i den helhetlige kompetansevurderingen.

4. Kompetansematrise

Inspirert av [UHR NOR-CAM](#) har flere institusjoner utarbeidet egne kompetansematriser som et verktøy for søkere og de som er involvert i ulike faglige vurderings- og beslutningsprosesser i academia. Hensikten er å fremme kvalitet og relevans i den faglige virksomheten gjennom

anerkjennelse av en større bredde av faglige resultater og aktiviteter i samsvar med sektorens samfunnsoppdrag.

UHR NOR-CAM og de institusjonelle kompetansematrisene har i varierende grad inkludert eksempler med tanke på førstelektor-dosentstigen. Til denne veilederen er det derfor utarbeidet en kompetansematrise med supplerende eksempler på faglig utviklingsarbeid og profesjonserfaring av særlig relevans for denne karrierestigen (vedlegg).

Kompetansematrisen gir eksempler på hvordan resultater og kompetanse kan dokumenteres og tips til hvordan søkere kan reflektere over egen kompetanse – hva man har gjort og oppnådd på de ulike områdene, samt kvalitet, utvikling og bredde i virksomhet og resultater.

Kompetansematrisen omfatter følgende områder:

- A. Faglige resultater
- B. Faglige prosesser
- C. Utdanningsfaglig kompetanse
- D. Kunnskap i bruk - formidling, innovasjon og samspill med samfunnet
- E. Akademisk ledelse, verv og administrasjon
- F. Andre kvalifikasjoner - språk og profesjonskompetanse

5. Veiledning til søkere

Søkere må sette seg inn i stillingens kvalifikasjonskrav og sjekke om institusjonen stiller tilleggskrav utover universitets- og høyskoleforskriften. Undersøk også hvilke dokumenter institusjonen sender sakkyndig komite slik at søknaden bygges opp i samsvar med det sakkyndig komite vil vurdere. Søkere til stillinger må innrette søknaden i forhold til kvalifikasjonskrav og ønsket kompetanse som framgår av utlysningsteksten. Følgende veiledning er særlig myntet på søknad om opprykk.

5.1 Søknadsbrev med vedlegg

Det er flere måter å bygge opp en søknad på, men her er et forslag til innhold.

Det må framgå av søknadsbrevet hvilken stilling det søkes opprykk til og på hvilket fagområde.

Skriv gjerne en kort innledning, der det vises til vurderingsgrunnlaget for søknaden – forskriften, institusjonens reglement/retningslinjer og eventuelle veiledere fra UHR/HK-dir som søkeren har benyttet og/eller som institusjonen legger til grunn for de sakkyndiges arbeid. Det må gjerne framgå hvordan søkeren tolker kriteriene. F.eks. kan det gjerne siteres fra denne UHR-veilederen.

Søknadsbrevet bør gi en oversikt over søkerens kvalifikasjoner og i hvilke vedlegg disse er dokumentert. Følgende vedlegg anbefales:

- akademisk CV og liste over faglige arbeider
- formelle bekreftelser, f.eks. vitnemål og attester (ett samlet vedlegg)
- pedagogisk mappe
- profileringsdokument
- innsendte faglige arbeider

Antall faglige arbeider som kan sendes inn til vurdering, framgår av utlysningsteksten eller institusjonelle retningslinjer.

Søkers refleksjon om faglig utviklingsarbeid og utdanningsfaglig kompetanseutvikling inngår i de sakkyndiges kvalitative vurderingsgrunnlag sammen med de innsendte faglige arbeidene. Det er

derfor viktig med gode og kritiske refleksjoner i søkerens pedagogiske mappe og profileringsdokument med referanse til vedlagt dokumentasjon.

5.2 Akademisk CV og liste over faglige arbeider

Den akademiske CV'en gir en summarisk oversikt over kompetansen som er relevant for stillingen (jf. utlysningsteksten og/eller stillingskravene). Listen over faglige arbeider kan inngå i den akademiske CV'en eller være et eget dokument. Det bør framgå hvilke arbeider som lå til grunn for tilkjent førstelektorkompetanse.

Det anbefales at oversikten over undervisnings- og veiledningserfaring i høyere utdanning inkluderes i den pedagogiske mappen.

Her er et forslag til punkter som kan inngå i en akademisk CV, men søkere kan legge inn flere eller andre punkter:

- utdanning og yrkeserfaring
 - formell utdanning
 - yrkes- og/eller undervisningspraksis
- faglige resultater - liste over faglige arbeider (publikasjoner og annen dokumentasjon)
- faglige prosesser - faglige utviklingsprosesser, faglig ledelse og fagfellearbeid
- kunnskap i bruk - formidling, innovasjon og samspill med samfunnet
- akademisk ledelse, verv og administrasjon
- språkkompetanse

Kompetansematrisen gir eksempler på hva som kan være relevant å nevne under de ulike punktene.

5.3 Pedagogisk mappe

Minstekrav til utdanningsfaglig basiskompetanse dokumenteres i form av kursbevis for gjennomført utdanningsfaglig utdanningsprogram for høyere utdanning. Det er opp til institusjonene i hvilken grad de vil godkjenne dokumentasjon på annen realkompetanse; Lærerutdanninger, inklusiv PPU- eller teoretisk pedagogisk utdanning kan normalt ikke erstatte universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse.

Søkere om opprykk til førstelektor og til dosent vil gjennom sitt arbeid ha opparbeidet utdanningsfaglige kompetanse og erfaring utover den utdanningsfaglige basiskompetansen. UHR-veilederen om dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse (jf. [Universitets- og høyskolerådet, 2022](#)), anbefaler at søkerens kvalifikasjoner dokumenteres i en pedagogisk mappe bestående av:

- en oversikt over søkerens utdanningsfaglige utdanning og relevant erfaring
- et kort refleksjonsnotat om søkerens undervisnings- og veiledningspraksis med utvalgte eksempler

I denne karrierestigen vil det bl.a. være relevant å ta med eventuell undervisningserfaring fra yrkesfeltet, kollegaveiledning og veiledning av opprykkskandidater. Pedagogisk utviklingsarbeid i rollen som faglærer og kollega i fagfellesskapet, hører hjemme i den pedagogiske mappen, mens utdanningsfaglig forsknings- og utviklingsarbeid omtales i profileringsdokumentet.

Den vedlagte kompetansematrisen (del C) gir eksempler og tips til refleksjon om søkers utdanningsfaglige kompetanse, pedagogiske ståsted og bidrag til studentenes læring. Refleksjonsdelen bør ikke være for omfattende, anslagsvis 3-6 sider. Eventuelle vedlegg kommer i tillegg.

5.4 Profileringsdokument

I profileringsdokumentet redegjør søkeren for og reflekterer over sitt faglige arbeid, valg av teori og metode, vurdering av resultater av det faglige arbeidet, arbeidets kvalitet og betydning for fagområdet, profesjons- eller yrkesfeltet.

Profileringsdokumentet bør ikke være for langt, anslagsvis 10-30 sider. Innsendte faglige arbeider til sakkyndig vurdering kommer i tillegg.

Når søkeren skal vurdere og reflektere over arbeidets kvalitet og betydning, er det hensiktsmessig å ta utgangspunkt i Frascati-manualens definisjoner og de fem grunnkriteriene for forsknings- og utviklingsarbeid. Hva er søkerens særlige bidrag til fagutviklingen i feltet, herunder eventuelle faglige nyvinninger? Hvordan har arbeidet blitt delt, og eventuelt hvilket gjennomslag har arbeidet fått i og utenfor academia, nasjonalt og internasjonalt?

I vedlagte kompetansematrise vil søkeren finne eksempler på resultater fra faglig arbeid (del A), hvordan faglig arbeid kan dokumenteres og tips til refleksjon om egen kompetanse. Matrisen gir også eksempler på bidrag til faglige utviklingsprosesser (del B), kunnskap i bruk (del D) og akademisk ledelse og verv (del E) som det vil være relevant å omtale i profileringsdokumentet.

Profileringsdokumentet settes opp slik det er mest hensiktsmessig ut fra institusjonens kvalifikasjonskrav og søkerens faglige profil, men her er et forslag til hva dokumentet kan inneholde:

- Faglig bakgrunn og erfaring. Det kan i profileringsdokumentet være relevant å vise til egen yrkes- og undervisningserfaring som et faglig utgangspunkt for søkerens kompetanseutvikling. Hva har søkeren lært underveis gjennom erfaring? Hvilken kompetanse var det behov for å utvikle?
- Faglig ståsted. Det anbefales å redegjøre for søkerens faglige ståsted og arbeid i forhold til det aktuelle fagfeltet, nasjonalt og internasjonalt.
- Faglig utviklingsarbeid – resultater og prosess. Når søkeren redegjør for resultatet av sine utviklingsarbeider, bør det tilstrebes å ikke bare beskrive, men også søke å framstille dem på et høyt analytisk og refleksjonsmessig nivå. Snarere enn å skrive litt om mye, er det bedre å heller fokusere på de viktigste arbeidene. Søkeren bør også redegjøre for sin faglige prosess – faglige veivalg, valg av teori og metoder, og dialog med ulike nettverk og fagmiljøer som har vært sentrale for det faglige utviklingsarbeidet. Ved fellesarbeider skal søkers rolle i arbeidet redegjøres for og dokumenteres.
- Annet kvalifiserende arbeid - kunnskap i bruk og akademisk ledelse og verv. Faglig arbeid, formidling, innovasjon og samspill med samfunnet henger nært sammen. Det er naturlig å komme inn på dette i forbindelse med søkerens faglige prosess. Siden institusjonene forventer at ansatte bidrar til kunnskapsdeling og akademisk ledelse/verv, bør søkeren framheve de viktigste bidragene i profileringsdokumentet.
- Veien videre. Til slutt kan søkeren gjerne skrive noe om hvordan man ser for seg veien videre – hvilken kompetanse man ønsker å utvikle, prosjekter man ønsker å gjøre eller hva man ønsker å utforske mer.

6. Veiledning til sakkyndige

Sakkyndig komiteen må sette seg inn i institusjonens kvalifikasjonskrav og veiledning til søkerne. De sakkyndiges rapport settes opp i henhold til institusjonens veileder og mal for sakkyndig vurdering.

6.1 Helhetlig vurdering av kvalifikasjoner

Sakkyndig komiteen gjør en helhetlig vurdering av søkerens faglige kvalifikasjoner i forhold til de krav som er stilt i utlysningsteksten ved ansettelse og/eller institusjonens kvalifikasjonskrav ved opprykk. Ved avslag bør komiteen gi en tilbakemelding til søker om hva som mangler eller bør forbedres.

Komiteen skal normalt vurdere om søkeren oppfyller grunnkravene til formell utdanning, utdanningsfaglig basiskompetanse og relevant yrkes- eller undervisningserfaring. Dette dokumenteres normalt i form av vitnemål eller liknende. Dersom søkeren ikke har slik formell kompetanse, gjør komiteen en kvalitativ vurdering av om søkeren har tilsvarende kompetanse og hva som eventuelt mangler.

Komiteens hovedoppgave er å vurdere søkerens faglige kvalifikasjoner i form av kunnskaps- og erfaringsbasert kompetanse og kvaliteten av de faglige resultatene. Søkerens bidrag til faglige prosesser og kunnskap i bruk vil være meritterende i den helhetlige vurderingen av de faglige kvalifikasjonene.

Søkerens resultater skal vurderes i lys av arbeidenes kvalitet og betydning for fagområdet, profesjons- eller yrkesfeltet. I samsvar med internasjonale prinsipper om ansvarlig faglig vurdering, skal alle innsendte arbeider vurderes og omtales, ikke bare fagfellevurderte publiserte arbeider. Søkerens refleksjon om sin utdanningsfaglige kompetanse (pedagogisk mappe) og sitt faglige utviklingsarbeid (profileringsdokument) skal inngå i vurderingsgrunnlaget.

6.2 Ansvarlig vurdering av det faglige arbeidet

Det forutsettes at de sakkyndige følger internasjonale prinsipper om ansvarlig vurdering av forskning. Det innebærer blant annet å anerkjenne en større bredde av faglige resultater og aktiviteter i samsvar med sektorens samfunnsoppdrag (jf. UHR og institusjonenes [CoARA-Commitments](#) og [UHR NOR-CAM](#)).

Kvalitativ vurdering av faglige resultater. Faglige resultater skal vurderes for sin kvalitet, originalitet og betydning for fagområdet, profesjons- eller yrkesfeltet. Arbeidet skal vurderes på fagområdets egne premisser og ut fra arbeidets formål. At arbeidet på ulike måter er kvalitetssikret, evaluert, fagfellevurdert, omtalt/referert eller tatt i bruk av andre, vurderes positivt.

Ansvarlig bruk av kvantitative indikatorer knyttet til søkerens resultater. Kvantitative indikatorer knyttet til søkerens resultater (f.eks. antall publikasjoner/siteringer, eksterntfinansiering, patenter, publikasjoner av ulike format, i ulike kanaler eller på ulike språk) kan understøtte vurderingen når det er relevant, men kan ikke erstatte den kvalitative vurderingen av søkerens kompetanse. Søkere skal ikke vurderes eller rangeres basert på kvantitative indikatorer alene.

Anerkjenne en større bredde av faglige resultater utover publikasjoner. Søkerens faglige resultater (type aktiviteter, faglig bredde, dybde og kvalitet) vurderes i forhold til nasjonal og internasjonal standard for det aktuelle stillingsnivå og fagområde. I førstelektor-dosentstigen vil det være relevant å dokumentere faglige resultater på mange måter (se eksempler i kompetansematrisen). Det er ikke krav til vitenskapelig publisering i denne karrierestigen, men det vil kunne styrke søknaden. Bidrag til åpen vitenskap i form av deling og formidling av metoder, resultater og evaluering av faglig arbeid, skal anerkjennes i den helhetlige vurderingen av faglige aktiviteter og resultater.

Anerkjenne bidrag til alle deler av det faglige arbeidet. I den helhetlige vurderingen av den faglige aktiviteten vurderes søkerens bidrag til alle deler av prosessen, herunder utvikling/igangsettelse, ledelse, samarbeid og fagfellearbeid (se eksempler i kompetansematrisen).

Anerkjenne bidrag til kunnskap i bruk. Søkerens faglige bidrag til formidling, innovasjon og samspill med eksterne aktører skal anerkjennes og telle positivt i den helhetlige kompetansevurderingen (se eksempler i kompetansematrisen).

Indikatorer knyttet til publisasjon og institusjonsrangering skal ikke brukes som uttrykk for kvalitet. Publikasjonsbaserte indikatorer som Journal Impact Factor (JiF), Article Influence Score (AIS), h-index, og institusjonsrangeringer skal ikke brukes i vurdering av individuelle søkere.

Ta hensyn til mangfold av karrierer og faglige profiler. I vurdering av søkers samlede kompetanse for stillingen, skal det tas hensyn til muligheten søkeren har hatt til faglig utviklingsarbeid og at kvalifiseringsarbeidet derfor kan være utført over en lengre tidsperiode. Utøverkompetanse fra annen sektor på profesjons- og yrkesfeltet skal spesielt anerkjennes i førstelektor- og dosentstigen.

Referanser

Forskrift til universitets- og høyskoleloven

Forskrift til universitets- og høyskoleloven (2024). FOR-2024-06-28-1392. Lovdata.

<https://lovdata.no/forskrift/2024-06-28-1392>

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir 2025). Veileder til kapittel 3 i forskrift til universitets- og høyskoleloven. <https://hkdir.no/om-oss/juridisk-informasjon/veiledning-til-forskrifter-under-universitets-og-hoyskoleloven/veileder-til-kapittel-3-i-forskrift-til-universitets-og-hoyskoleloven>

Frascati-manualen

Forskningsrådet (2021). Frascati-manualen 2015: Retningslinjer for innhenting og rapportering av data om forskning og eksperimentell utvikling. Måling av aktiviteter knyttet til vitenskap, teknologi og innovasjon. Utdrag.

<https://www.forskningsradet.no/contentassets/4aba99235386471d87122bc4206e335b/frascati-2015-norsk.pdf>

OECD (2015). Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264239012-en>

Universitets- og høyskolerådet

Universitets- og høyskolerådet (2021). Veileder for vurdering i akademisk karriereløp. NOR-CAM – En verktøykasse. <https://www.uhr.no/temasider/karrierepolitikk-og-merittering/nor-cam-veileder-for-vurdering-i-akademiske-karrierelop/>

Universitets- og høyskolerådet (2022). Nasjonale veiledende retningslinjer for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse som/opprykk til professor. [inkluderer veiledning om pedagogisk mappe] <https://www.uhr.no/temasider/karrierepolitikk-og-merittering/opprykkssordninger/#faqsporsmal-128>

Universitets- og høyskolerådet (2023). Nasjonale veiledende retningslinjer for UH-pedagogisk basiskompetanse. <https://www.uhr.no/temasider/karrierepolitikk-og-merittering/nasjonale-veiledende-retningslinjer-for-uh-pedagogisk-basiskompetanse/>

Ansvarlig vurdering av forskning

CoARA (2023). The Commitments. [dvs. institusjonelle forpliktelser for medlemmer av CoARA til implementering av Agreement on Reforming Research Assessment (ARRA)] <https://coara.eu>

The Declaration on Research Assessment (DORA) (2012). San Francisco Declaration on Research Assessment. <https://sfedora.org/read/>

Vedlegg: Kompetansematrise

Kompetansematrisen er et verktøy for søkere, sakkyndige og andre som er involvert i faglige vurderingsprosesser. Matrisen er ingen sjekkliste, men gir eksempler på kvalifikasjoner, resultater og erfaringer som kan være relevante i en helhetlig kompetansevurdering. Søkere kan dokumentere sin kompetanse ved å henvise til eksempler i CV, lenker til nettsider, data i nasjonalt vitenarkiv (NVA) og vedlegg til søknaden. Matrisen gir dessuten tips til søkers refleksjon og vurdering av egne resultater og kompetanse, arbeidets faglige kvalitet og betydning i og utenfor academia. Internasjonale prinsipper om ansvarlig faglig vurdering tilsier at en større bredde av aktiviteter innenfor og på tvers av kompetanseområdene kan være meritterende i lys av den ansattes faglige profil og karrierestige.

A. Faglige resultater		
Resultater og kompetanser	Eksempler på dokumentasjon	Refleksjon
Faglig utviklingsarbeid - bidrag til utvikling eller forbedring av lærebøker, digitale læremidler og andre læringsressurser - bidrag til utvikling eller forbedring av undervisningsmetoder og nye (digitale) vurderingsformer - praksisrettet utviklingsarbeid - medvirkning i analyser og evaluering av utdanning og utdanningskvalitet - bidrag til forbedring av produkter, prosesser, tjenester, behandlingsformer, organisering mv. - sampublisering internt, nasjonalt, internasjonalt - faglige publikasjoner (artikler, fagbøker, rapporter) - faglige presentasjoner - musealt utviklingsarbeid (eks. museologi, samlingskuratering, museal formidling)	- innsendte arbeider - NVA-registreringer - dokumentasjon av forskning i ORCID - profileringsdokument - vitenskapelig publikasjoner (artikler, kapitler i antologier, keynote foredrag osv.) - profesjonsrettet formidling (artikler, kapitler, foredrag på konferanser) - rapporter, evalueringer - lærebøker, kompendier, oppgavesamlinger, illustrasjonsmaterieil, videomaterieil, rapporter - utstillingskataloger, dreiebøker - kunstneriske originalarbeider og gjengivelse, innkjøpte verk, omtaler eller kritikker i relevante publikasjoner - oppfinnelser, patenter, programmer og modeller - attester, bekreftelse på deltakelse - vitnemål - tildelingsbrev - priser, påskjønnelser	- resultatenes kvalitet og relevans på fagfeltet - egen rolle i faglig utviklingsarbeid og forskning - bidrag til tverrfaglig samarbeid - bidrag til utvikling av kunstfeltets etiske bevissthet - hvordan og hvorfor ulike aktører i academia og utenfor har vært involvert i det faglige utviklingsarbeidet eller kunstneriske utviklingsprosjektet - bidrag til åpen forskning og åpenhet i utviklings- og forskningsprosessen - forskningsetikk - ansvarlig forskning og innovasjon (RRI) - egen utvikling over tid
Kunstnerisk utviklingsarbeid publiserte eller offentlig framviste kunstneriske arbeider (eks. arkitektur-/designverk, forestillinger, filmer, konserter, utstillinger)		
Forskning - vitenskapelige publikasjoner - datasett, programvare, forskningsverktøy og metoder		

B. Faglige prosesser		
Resultater og kompetanser	Eksempler på dokumentasjon	Refleksjon
Faglige prosesser - deltakelse i faglige utviklingsprosjekter - ekstern finansiering - utvikling av infrastruktur for faglig utviklingsarbeid - tverrfaglighet, etablering av kollegiale nettverk og faggruppesamarbeid - deling av utviklingsverktøy og -metoder - bidrag til åpen vitenskap (åpne data, åpen publisering m.m.) - deltagelse i og bidrag til innovasjon basert på faglig utviklingsarbeid og forskning - deltakelse i nasjonale/internasjonale faglige nettverk Faglig ledelse - ledelse av faglige prosjekter og faglige nettverk internt og eksternt - ledelse av utviklings- og innovasjonsprosjekter - rolle som mentor for faglige kollegaer Fagfellearbeid - bidrag som fagfelle i faglige tidsskrifter - redaksjonsvirksomhet - vurderingsarbeid ved ansettelse og bedømmelse for grader - veiledning av kandidater i førstelektorprogram	- utviklede/publiserte læringsressurser, fagbøker - utviklede metoder, opplegg, - beskrivelser av undervisningsemne, studieprogram - attester, bekreftelse på deltagelse - vitnemål - tildelingsbrev - priser, andre påskjønnelser	- utviklingsarbeidets kvalitet og relevans - egen rolle i forsknings- og utviklingsarbeid, kunstnerisk utviklingsarbeid og i prosjektsamarbeid - bidrag til åpen forskning og åpenhet i forskningsprosessen - bidrag til tverrfaglig samarbeid - hvordan og hvorfor ulike aktører i og utenfor akademia har vært involvert i utviklingsprosessen - egen utvikling over tid

C. Utdanningsfaglig kompetanse		
Resultater og kompetanser	Dokumentasjon	Refleksjon
Pedagogisk utdanning og praksis - universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse - undervisning og veiledning på ulike nivå - etter- og videreutdanning - planlegging, vurdering og utvikling av emner og undervisningsopplegg - eksamens- og vurderingsarbeid - kollegaveiledning - bruk av digital kompetanse i undervisning og veiledning - innovativ bruk av digitale læringsmiljø og læringsredskaper - innovativ bruk av studentaktive og erfaringsbaserte undervisningsformer - kunstnerisk undervisning ved bruk av læringsplattformer som enetimer, kurs, workshops og mesterklasser. - museal formidlingsvirksomhet Utdanningskvalitet i fagfellesskapet - utdanningsledelse, utvikling/fornyelse av studieprogrammer/-emner - kollegialt samarbeid knyttet til arbeid med utdanningskvalitet - deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap - deltakelse i ulike kollegalæringsprosesser - utvikling og deling av nye læremidler - deling av praksis- og erfaringsbasert kunnskap i relevante kunstmiljøer	- vitnemål, kursbevis, attester - priser eller påskjønnelser - yrkeserfaring fra relevant praksisfelt - pedagogisk mappe - emne- og kursbeskrivelser - fag/studieplaner - undervisningsopplegg - lenke til nettressurser (MOOCs etc.) utviklet - planlegging, gjennomføring og vurdering av undervisning - akkrediteringssøknader - eksempel på bruk av studentevalueringer - eksempler på vurderings- og eksamensoppgaver - sensureringsarbeid - oppnevning i komiteer - ulike typer fagfellearbeid	Fokus på studentenes læring: - hvordan læringsressurser knyttes til egen praksis - sammenheng mellom undervisningsdesign og -læring - bruk av studentevalueringer En klar utvikling over tid: - hvilke prinsipper, refleksjoner og erfaringer som har vært sentral for egen utvikling - begrunnelser for valg i egen undervisningspraksis En forskende tilnærming til undervisning og læring: - hvordan undervisning/studietilbud fungerer og hvorfor - hvordan ulike former for studentdata analyseres og anvendes for å styrke læringsprosesser - hvordan bruke kunstnerisk eller forskningsbasert kunnskap til å skape bedre læring Kollegial holdning og samarbeid om undervisning og utvikling: - egne bidrag til ulike fagmiljø - nyttig gjøring av kollegers erfaring - egen rolle i formelle og uformelle prosesser på utdanningsfeltet

D. Kunnskap i bruk - formidling, innovasjon og samspill med samfunnet		
Resultater og kompetanser	Dokumentasjon	Refleksjon
Faglig formidling - allmenrettet formidling - brukerrettet formidling - kunstnerisk formidling - ivaretagelse av norsk fagspråk Kunnskapsbasert innovasjon - bidrag til nye eller forbedrede produkter, tjenester og praksis i samfunns- og næringsliv, organisasjoner og offentlig sektor - bidrag til kommersiell bruk gjennom patenter, lisenser, oppstartsselskap, entreprenørskapsaktiviteter - bidra til utvikling av innovasjonskultur og kompetanse blant ansatte og studenter - prosjekter i samarbeid med eller på oppdrag fra næringsliv, offentlig sektor eller frivillige organisasjoner - uformell kunnskapsbasert rådgivning til beslutningstakere i privat, offentlig eller frivillig sektor - veiledning av studentoppgaver i samarbeid med arbeidslivet Samspill med samfunnet - bidrag til offentlig utredningsarbeid, politikkutforming og evalueringer - bidrag for å løse komplekse samfunnsutfordringer regionalt, nasjonalt og internasjonalt - bidrag til utvikling av samarbeid med samfunns-, kultur- og arbeidsliv - bidrag til utvikling og ivaretagelse av faglige nettverk, regionalt, nasjonalt og internasjonalt - kulturminneforvaltning og utvikling av vitenskapelige samlinger	- vitnemål/kursbevis, priser - attester, referanser - CV, publikasjonsliste - populærvitenskapelig publikasjoner, foredrag, kurs - utstillinger og messer - dreiebøker, kataloger - konserter, forestillinger, film, opptak, program, artikler, omtaler/kritikker - ordboksarbeid, termbasert - utdanning innen formidling/oversettelsesarbeid - faglige bidrag til praksis-utvikling, nye tjenester og kurs for arbeidslivet - patenter/lisenser, modeller, design, kunnskapsbidrag til standarder, forskrifter mv. - prosjektsamarbeid (avtaler, rapporter) - finansiering til innovasjonsprosjekter - deltakelse i offentlig debatt og utredningsarbeid - deltakelse i offentlige styrer, råd og utvalg	- formidlingens kvalitet og relevans - arbeid for å fremme formidling - begrunnelser for valg i egen formidlingspraksis - resultatenes kvalitet, relevans og effekt i samfunnet - samspillet mellom forskning og bruk av kunnskap i praksis - eksterne aktørers bidrag til faglig utviklingsarbeid - bidrag til deling av kunstnerisk, forsknings- og undervisningsresultater med allmennhet og andre - bidrag til tverrfaglig samarbeid - egen praksis i lys av kunnskap på området - egen utvikling over tid - hvilke prinsipper, refleksjoner og erfaringer som har vært sentrale for egen utvikling

E. Akademisk ledelse, verv og administrasjon		
Resultater og kompetanser	Dokumentasjon	Refleksjon
Akademisk ledelse - institusjons- og enhetsledelse - utdanningsledelse: - analyser og evaluering av utdanning og utdanningskvalitet - kollegiale samarbeid knyttet til arbeid med utdanningskvalitet - arbeid med utvikling av utdanningskvalitet gjennom etablering og oppfølging av tiltak - forskningsledelse Verv - lederverv i akademiske foreninger nasjonalt og internasjonalt - utvalgsarbeid, evalueringsarbeid - medlem av styrer, råd og utvalg - verv som tillitsvalgt, verneombud, ansattrepresentant etc. Administrasjon - erfaring fra ledelse/administrasjon - administrativ utdanning og erfaring	- vitnemål - attester, referanser - Yrkeserfaring fra relevant praksisfelt	- bidrag i formelle og uformelle lederroller - egen praksis i lyse av kunnskap på området - egen utvikling over tid. Hva har du ønsket å oppnå, hvordan har du forsøkt å realisere dette? - ledelse som bidrag til resultatoppnåelse - hvordan stiller du deg til fremtidige lederoppgaver? - bidrag til strategiarbeid - bidrag til strategier og politikkutvikling rundt åpen forskning - hvordan erfaringer innen ledelse og administrasjon bidrar til å styrke kompetanse på de andre områdene

F. Andre kvalifikasjoner – språk og profesjonskompetanse		
Kompetanser	Dokumentasjon	Refleksjon
Språkkompetanse - norsk språkkompetanse (alternativt dansk/svensk) Profesjonskompetanse - relevant profesjonsutdanning - relevant yrkeserfaring/praksis	- vitnemål, kursbevis - attester/anbefalinger - ansettelsesforhold, CV	- språkkompetanse i dag og motivasjon for å tilegne seg kompetansen - motivasjon for profesjonsrettet forskning, faglig utviklingsarbeid og utdanning