

Veileder for vurdering i akademiske karriereløp

De siste årene har initiativer til å videreutvikle måter å vurdere forskningskvalitet og akademiske karrierer på økt i omfang og styrke. Denne veilederen er et helhetlig og fleksibelt rammeverk for vurdering i akademiske karriereløp. Den legger til rette for større bredde i vurderingene, mer vekt på åpenhet og transparens og mindre vekt på ensidige indikatorer. Veilederen er et forslag til en systematikk i hvordan de ulike elementene vurderes på og hvordan de kan kombineres til ulike formål og behov. *

En styrket agenda for åpen forskningspraksis.

Mye tyder på at åpenhet i tiden fremover vil være integrert i all kunnskapsproduksjon og formidling. Over tid vil *åpen forskning bli den nye normalen*. Det vil da være naturlig at alle resultater, aktiviteter og kompetanser vurderes i lys av mål om åpen forskning. Åpen forskningspraksis vil derfor spille inn på hvordan karrierer vurderes.

Ønske om å inkludere en større bredde av kompetanser, ikke minst på undervisningsområdet.

En rekke aktiviteter som vitenskapelige ansatte utfører i henhold til institusjonenes formål og oppgaver blir ikke systematisk vurdert eller verdsatt. Individuelle forskningsprestasjoner i form av publiserte forskningsresultater blir sterkere insentivert enn andre oppgaver, og individuelle prestasjoner blir vektlagt tyngre enn oppgaver som utføres i samarbeid med andre. Mange argumenterer for en bedre balanse i vurderingen av de ulike nøkkel-aktivitetene.

Å motvirke en ofte ensidig vekt på kvantifisering av forskningsresultater.

Den implisitte og altfor ensidige vektleggingen av tellbare forskningsresultater og tradisjonelle, kvantifiserbare indikatorer å måle disse med (f.eks. antall publikasjoner, h-indeks og Journal Impact Factor) er blitt en utfordring i mange miljøer. Disse viser ikke hele bildet av forskningsaktiviteten og dekker heller ikke andre aktiviteter og kompetanser som forventes i en akademisk karriere.

Veiledningen og det tilhørende rammeverket for vurdering skal kunne brukes

- av de akademiske institusjonene ved utlysning

og ansettelse av vitenskapelig personale

- ved prosesser knyttet til opprykk fra ett vitenskapelig karrieretrinn til det neste
- av eksterne finansieringskilder ved vurdering av prosjektledere og medarbeidere i forbindelse med forskningssøknader
- av den enkelte ansatte i egen karriereutvikling

Veilederen er fleksibel, men tilbyr en systematisk og strukturert ramme for vurderinger. Gjennom å legge vekt på ulike kompetanser til ulike oppgaver/stillinger/ karrierestadium kan vurderingene tilpasses både den enkeltes karriere og institusjonens behov.

Et viktig mål med veiledningen og rammeverket er å gjøre vurderingsprosessene mer transparente og forutsigbare, både for den enkelte og for institusjonene. Hvilken kompetanse trengs til stillingen som skal fylles? Hvor godt passer egen kompetanse til stillingen som er utlyst? Hvilke krav stilles ved opprykk? Dette vil bidra til større åpenhet om hvilke vurderingskriterier som det legges vekt på når, noe som vil bidra til økt forutsigbarhet, ikke minst for søkere. Dette vil også legge et bedre grunnlag for karriereoppfølging gjennom hele det akademiske løpet.

Ansvar for å sette en slik ny praksis ut i livet ligger lokalt på institu-

sjonene og i fagmiljøene. Veiledningen skal være til hjelp ved oppfølging i form av konkrete endringer i rutiner ved utlysninger og ved oppnevning og veiledning av sakkyn-dige komitéer og tilsettingsutvalg.

Forskermobilitet og finansiering over landegrensene gjør at norsk alenegang på dette området gir liten mening. Videreutvikling av hvordan vitenskapelige karrierer vurderes og hva som er kvalitet diskuteres også internasjonalt. Tilsvarende arbeid pågår nå i flere andre land, bl.a. i. Nederland, Finland, Spania, samt i EU.

Seks prinsipper:

1. Hva er kvalitet? Balanse mellom kvantitative og kvalitative mål

Bibliometriske indikatorer bør brukes med varsomhet og suppleres med annen informasjon

2. Alle skal ikke gjøre alt

Flere kompetanser bør være meritterende, men kravene legges ikke oppå hverandre. Det er UH-institusjonene som skal oppfylle lovens formål om forskning, utdanning og samfunnseffekt, ikke hver enkelt vitenskapelig ansatt

3. Åpen forskningspraksis som bærende prinsipp

Alle resultater, aktiviteter og kompetanser vurderes i lys av mål om åpen forskning

4. Transparens i vurderingen og synliggjøring av hva som er meritterende

De som skal vurderes må vite hvilke kriterier som vil benyttes og få innsyn i hvordan de er brukt

5. Fremme kjønnsbalanse og mangfold

Endringer i vurderingskriteriene skal ses i lys av bedre kjønnsbalanse og mangfold

6. Være til hjelp for utforming av utlysninger og vurderingsprosesser lokalt

Den nasjonale veilederen skal kunne brukes konkret ved institusjonene og i fagmiljøene

Forslag:

1. Å etablere et helhetlig rammeverk for vurdering av akademiske karrierer som:

balanserer kvantitative og kvalitative mål og dokumentasjonsformer for faglig kvalitet og kompetanse

muliggjør ulike karriereløp og fremmer høy kvalitet på de tre nøkkelområdene: utdanning, forskning og samspill med samfunnet

anerkjenner de vitenskapelig ansattes og individuelle kompetanser og deres prestasjoner i grupper og gjennom samarbeid

verdsetter åpne forskningspraksiser (inkludert åpne vurderingssystemer)

oppmuntrer til akademisk ledelse av høy kvalitet

2. Å utnytte muligheten til å utvikle en norsk vurderingsmodell i nær dialog med aktører internasjonalt fordi:

endringer i vurderingskriteriene kan ikke gjøres av ett land alene
en norsk modell kan inspirere internasjonalt.

3. Å ta i bruk en matrise for vurdering av faglige resultater, kompetanse og erfaring - Norwegian Career Assessment Matrix (NOR-CAM) som

vil fungere som en verktøykasse for et slikt vurderingssystem. NOR-CAM vil synliggjøre seks kompetanseområder gjennom systematisk dokumentasjon.

4. At det utvikles en «automagisk CV-funksjon» i forskningsinformasjonssystemet som

muliggjør uthenting av data som kan benyttes til å dokumentere kompetanser og resultater i egen karriere, blant annet ved søknader om stillinger, opprykk og eksterne midler.

Hvem gjør hva?

Institusjonene

- NOR-CAM og prinsippene bak forankres i institusjonens akademiske ledelse og innarbeides i institusjonens karriere- og HR-politikk.

- Institusjonene oppdaterer sine retningslinjer for utlysning av akademiske stillinger og for vurdering i forbindelse med ansettelse og opprykk.

- Vitenskapelige vurderingskomiteer følges opp for å sikre at det nye systemet implementeres i praksis.

De vitenskapelig ansatte

- Bruke NOR-CAM til å bygge en akademisk karriere med elementer fra hele bredden av faglige oppgaver og gjennom hele karrieren.

Eksterne finansieringskilder

- Legge NOR-CAM til grunn ved vurdering av søkeres og prosjektdeltakeres kompetanser ved vurdering av forskningsprosjekter.

Myndigheter

- Kunnskapsdepartementet: Innarbeide prinsippene for NOR-CAM i det nye nasjonale rammeverket for evaluering av norsk forskning og høyere utdanning
- Unit: Videreutvikle modul for enkel import, registrering og uthenting av dokumentasjon av resultater og kompetanse («Automagisk CV-funksjon»).

UHR Universitets- og høgskolerådet

*Denne veilederen er utarbeidet av en arbeidsgruppe nedsatt av UHR, publisert mai 2021. En lengre versjon og mer utfyllende versjon finnes på: <https://www.uhr.no/nyheter/nyheter-fra-uhr/veileder-for-vurdering-i-akademiske-karrierelop.5742.aspx>

NOR-CAM – Verktøy for tilpassede vurderinger i akademiske karrierer

Norwegian Career Assessment Matrix (NOR-CAM) vil fungere som et rammeverk for vurdering av generell faglig aktivitet (resultater og kompetanser). En hovedhensikt med NOR-CAM er å vurdere flere kompetanseområder mer systematisk enn det som gjøres i dag.

1. Kompetanse-områder	2. Resultater og kompetanser (eksempler)	3. Dokumentasjon	4. Refleksjon
A. Forsknings-resultater	- Publikasjoner - Datasett - Programvare - Metoder - Kunstneriske resultater - Forsknings-rapporter	CRIS-systemer (eksempelvis Cristin) og andre databaser	Refleksjon rundt resultatenes relevans og kvalitet Åpen tilgang til publikasjoner og andre resultater, samt om data er FAIR vektlegges
B. Forsknings-prosessen	- Ledelse og med virkning i forsknings grupper - Tverrfaglighet - Forskningsintegritet/ RRI - Redaksjons-virksomhet - Fagfellevurdering - Konsortiebygging - Ekstern finansiering - Utvikling av forskningsinfrastruktur - Ledelse og med virkning i kliniske studier	CRIS-systemer og andre databaser. Narrativer CV-system med lenker til kildedata	Refleksjon rundt roller og relevans Hvordan og hvorfor ulike aktører innenfor og utenfor academia har vært involvert i forsknings-prosessen. Åpenhet i forskningsprosessen vektlegges.
C. Utdanningsfaglig-kompetanse	- Planlegging, gjennom føring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning - Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap - Mentorering - Utvikling og deling av læremidler	CV-system med lenker til kildedata Institusjonsregistrering av undervisnings-omfang Pedagogisk mappe	Refleksjon rundt formell og uformell kompetanse og erfaring Åpen utdanning og deling av utdanningsressurser vektlegges

1. Kompetanse-områder	2. Resultater og kompetanser (eksempler)	3. Dokumentasjon	4. Refleksjon
D. Samspill med samfunnet, formidling og innovasjon	- Formidlings-aktiviteter - Innovasjon - Entreprenørskap og kommersialisering - Sosial innovasjon - Innovasjon i offentlig sektor - Folkeforskning - Lærebøker - Forskningsrapporter og utredninger - Bruk av forskning i offentlig forvaltning og næringsliv	CRIS-systemer og andre databaser. Alt. metrics Narrativer og «impact stories» Patenter og lisenser	Refleksjon rundt aktivitetenes relevans og effekter i samfunnet, samt eksterne aktørers bidrag til forskningen Bidra til deling av forskning og undervisningsresultater med allmenhet og andre.
E. Ledelse og verv	- Institusjons- og enhetsledelse - Ledelse av akademiske nettverk og prosjekter - Ledelse utenfor academia - Lederverv og annet utvalgsarbeid	CV-system med lenker til kildedata, CRIS-systemer og andre databaser, narrativer	Formell og uformell ledelse, refleksjon rundt roller, prosesser og effekter Bidrag til strategier og politikkutvikling rundt åpen forskning
F. Annen erfaring	- Erfaring og kompetanse fra sektorer utenfor academia - Kurs og faglige utviklingsaktiviteter	CV-system med lenker til kildedata	Refleksjon rundt hvordan disse erfaringene bidrar til kompetansen for øvrig