

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

Innhold

1. Innledning	2
2. Om førstelektor-dosent karrierestigen	2
3. Kvalifikasjonskrav til førstelektor og dosent	2
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.....	9
6.1 Helhetlig vurdering av kvalifikasjoner	9
6.2 Ansvarlig vurdering av det faglige arbeidet	9
Referanser	10
Vedlegg: Kompetansematrise	12

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

1. Innledning

Formålet med denne veiledningen er å gi råd til søkere til stillinger og opprykk til førstelektor og dosent, samt til sakkyndige som skal vurdere søkerens kompetanse. Veiledningen gir utfyllende tolkning av kvalifikasjonskravene i [Forskrift til universitets- og høyskoleloven](#) (2024) og gir eksempler på relevant kompetanse for denne karrierestigen og hvordan denne kan beskrives og dokumenteres.

Det er opp til søkeren å dokumentere sin kompetanse på en hensiktsmessig måte. Institusjonene kan også ha veiledninger og maler for dette. I denne veiledningen 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.

Der denne veiledningen måtte fravike institusjonelle retningslinjer, veiledninger og maler, vil de institusjonelle retningslinjene ha forrang.

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 [universitets- og høyskoleforskriften](#) (2024) kan ansatte søke opprykk innenfor sin karrierestige lektor-førstelektor-dosent og førsteamanuensis-professor. Dersom den ansattes institusjon åpner for dette, kan ansatte søke overgang mellom karrierestigene på samme nivå eller opprykk fra universitetslektor til førsteamanuensis på grunnlag av doktorgrad eller tilsvarende.

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 innen profesjons- og yrkesfeltet i nærings-, samfunns- og kulturlivet er sentrale *arbeidsområder* for førstelektorer og dosenter. Formålet er å styrke kvalitet og arbeidslivsrelevans i utdanningene.

3. Kvalifikasjonskrav til førstelektor og dosent

Kvalifikasjonskravene i [universitets- og høyskoleforskriften](#) (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. «Tilsvarende kompetanse» vil være særlig relevant innenfor praktiske og kunstneriske fag og profesjonsfag der det ikke finnes noen høyere grad eller særlig mange søkere med høyere grad (HK-dir., 2024, 21. mai, kap. 2.5). Det kan også være relevant der søkeren har utviklet sin realkompetanse etter opprinnelig oppnådd grad. «Tilsvarende kompetanse» vurderes av sakkyndig komite eller oppnevnte spesialsakkyndige.

b) Utdanningsfaglig kompetanse

«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» ([Universitets- og høyskoleforskriften, 2024, § 3-8](#)).

Søkere må oppfylle institusjonens krav til utdanningsfaglig kompetanse for førstelektor og dosent. Det vil normalt forventes at søkeren kan dokumentere oppnådd [utdanningsfaglig basiskompetanse](#) (jf. Universitets- og høyskolerådet, 2023).

For opprykk til førstelektor vil det normalt forventes at søker også kan dokumentere og reflektere over kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid.

For opprykk til dosent vil det, tilsvarende som for opprykk til professor (jf. Universitets- og høyskolerådet, 2022), normalt stilles tilleggskrav om at søkeren kan dokumentere:

- kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid. Det forutsettes høy grad av refleksjon om egen utøvelse.
- bred erfaring med veiledning på ulike nivå/for ulike målgrupper. Veiledning av kandidater til førstelektorkvalifisering, teller positivt.
- deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap. Kollegaveiledning og samarbeid om utvikling av utdanningskvalitet i fagmiljøet, teller positivt. Større utviklingsprosjekter på utdanningsfeltet omtales normalt som del av søkerens faglige utviklingsarbeid.

Oversikt over søkers undervisnings- og veiledningserfaring og søkers refleksjon om egen kompetanseutvikling og bidrag til utdanningskvalitet i fagfellesskapet, dokumenteres i søkerens pedagogiske mappe (jf. [Universitets- og høyskolerådet, 2022](#)).

Dersom søker om opprykk til førstelektor eller dosent 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 ([Universitets- og høyskolerådet, 2022](#)).

c) Norskferdigheter

Søkere kan bli bedt 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 (HK-dir., 2024, mai, kap. 2.6). Yrkeserfaring omfatter også kunstnerisk virksomhet.

e) Bidrag til faglig utviklingsarbeid

Søkere må i henhold til *forskriften* kunne dokumentere «bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyt/høyeste nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet.»

I denne veiledningen legges Frascati-manualens ([Forskningsrådet, 2021](#); [OECD 2015](#)) *definisjon av vitenskapelig og eksperimentelt utviklingsarbeid* til grunn for forståelsen av faglig utviklingsarbeid, dvs. «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». Arbeidet må oppfylle de fem grunnkriteriene for forsknings- og utviklingsarbeid: Aktiviteten må inneholde noe nytt, den må være kreativ, ha usikkerhet knyttet til utfallet, den må være systematisk og kunne overføres/reproduseres (HK-dir., mai 2024, kap. 2.7.3). Hva som regnes som anerkjente vitenskapelige tilnærmingsmåter vil ofte variere mellom fag, yrker, profesjoner og disipliner.

Det faglige utviklingsarbeidet kan være knyttet til:

- *utdanningsfeltet* i form av å utvikle nye eller forbedrede læringsressurser, undervisningsmetoder og opplegg, emner og studieprogrammer, eller didaktisk og pedagogisk arbeid,
- *profesjons-/yrkesfeltet* i form av å utvikle nye eller forbedrede produkter, prosesser, tjenester, behandlingsformer, organisering av arbeid, kunstneriske uttrykksformer osv. og/eller
- *kobling mellom utdanning og profesjons-/yrkesfeltet* som bidrar til arbeidslivsrelevans i utdanningen.

En *vitenskapelig, eksperimentell tilnærming* ligger til grunn for det faglige utviklingsarbeidet i tråd med grunnkriteriene for forsknings- og utviklingsarbeid. Det stilles krav til analytisk nivå og dokumentasjon av *metode* knyttet til utviklingsarbeidene og de endringsprosesser søkeren har bidratt til. Forskningsresultater er meritterende, men ikke et krav i dosentstigen (HK-dir., 2024, mai, kap. 2.7.3). Dokumentert kompetanse i vitenskapelig teori og metode utover masternivå er ikke et krav i denne karrierestigen, men teller positivt i vurderingen av den faglige kompetansen.

Faglig utviklingsarbeid på høyt/høyeste nivå innebærer at det faglige arbeidet «kan regnes å være på et meget godt nivå i nasjonal/internasjonal kontekst» (HK-dir. 2024, 18. januar: kap. 4.3.3).

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 kvantitativt og kvalitativt. 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. God kobling mot praksisfelt, 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.

Det forutsettes at *resultatet av det faglige arbeidet er dokumentert og gjort tilgjengelige for andre*. Ved fellesarbeider skal det redegjøres for arbeidsdelingen og søkers rolle i arbeidet.

I søkerens *profileringsdokument* forventes det at søker kritisk reflekterer over sitt faglige arbeid og arbeidets betydning og med særlig vekt på innsendte arbeider.

Omfanget av og antallet faglige utviklingsarbeider 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 5-15 arbeider for søknad om opprykk/overgang (sjekk institusjonelle veiledninger). For en dosent forventes det en 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 opprykk til førstelektor. Likeledes kan ikke det faglige arbeidet som lå til grunn for førstelektoropprykk, inngå i kvalifiseringsgrunnlaget for opprykk til dosent.

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 empiriske og erfaringsmessige grunnlaget som de faglige resultatene bygger på, men er i seg selv ikke meritterende.

4. Kompetansematrise

Inspirert av [UHR NOR-CAM](#) har flere institusjoner utarbeidet egne kompetansematriser som et verktøy for søkere og de som er involvert i faglige vurderings- og beslutningsprosesser ved ansettelse og opprykk i vitenskapelige stillinger. 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.

Til denne veilederen er det utarbeidet en kompetansematrise med eksempler på resultater fra faglig utviklingsarbeid, utdanningsfaglig utviklingsarbeid og kunnskap i bruk, samt andre kvalifikasjoner av særlig relevans for førstelektor-dosentstigen ([vedlagt](#)).

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](#) (2024). Undersøk også hvilke dokumenter institusjonen sender sakkyndig komite slik at søknaden bygges opp i samsvar med det sakkyndig komite vil vurdere. Denne veiledningen er særlig myntet på søknad om opprykk. Søkere til stillinger må innrette søknaden i forhold til kvalifikasjonskrav og ønsket kompetanse som framgår av utlysningsteksten.

5.1 Søknadsbrev med vedlegg

Det må framgå av søknadsbrevet hvilken stilling du søker opprykk til og på hvilket fagområde.

Skriv gjerne en kort innledning, der du viser til vurderingsgrunnlaget – forskriften, interne retningslinjer ved din institusjon og eventuelle veileder fra UHR / HK-Dir. Forklar også hvordan du tolker kriteriene. F.eks. kan du gjerne sitere fra denne UHR-veiledningen.

Vurderingsgrunnlaget for søknaden:

- Kvalifikasjonskravene i forskrift til [universitets- og høyskoleloven](#) (2024) § 3-4 Førstelektor eller § 3-5 Dosent og HK-dir. sin [veileder til tolkning av kapittel 3 i forskriften](#) (2025)
- Institusjonsspesifikke kompetansekrav (eventuelle krav til utdanningsfaglig basiskompetanse, vitenskapelige publikasjoner, kunnskap i bruk, akademisk ledelse/verv m.m.)
- Veiledningsdokumenter som søkeren har benyttet og/eller som institusjonen legger til grunn for de sakkyndiges vurderingsarbeid

Anbefalte veiledningsdokumenter:

- Veiledning til søkere og sakkyndige: [UHR veiledning om vurdering av kompetanse ved søknad om ansettelse og opprykk til førstelektor og dosent](#) (2024) med tilhørende kompetansematrise, alternativt institusjonens kompetansevurderingsmatrise
- Utdanningsfaglig kompetanse: [UHR Nasjonale veiledende retningslinjer for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse som/opprykk til professor](#) (2022) eller tilsvarende veiledning ved institusjonen
- Faglig utviklingsarbeid: Frascati-manualens definisjon ([Forskningsrådet, 2021](#); [OECD, 2015](#))
- Kulturendring i faglig vurdering: [UHR NOR-CAM – Veileder for vurdering i akademiske karriereløp](#) (2021) og [CoARA Commitments](#) (2023) om implementing av ansvarlig vurdering av forskning iht. Agreement on Reforming Research Assessment (ARRA)

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

- oversikt over relevant utdanning og yrkeserfaring (akademisk CV)
- oversikt over faglige arbeider (akademisk CV)
- formelle bekreftelser, eks. vitnemål og attester (ett samlet vedlegg)
- oversikt over undervisnings- og veiledningserfaring i høyere utdanning (pedagogisk mappe)
- refleksjon om utdanningsfaglig praksis og kompetanseutvikling (pedagogisk mappe)
- refleksjon om faglig utviklingsarbeid og resultater (profileringsdokument)
- innsendte faglige arbeider til sakkyndig vurdering

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 på linje 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 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 undervisningserfaring og praksis
- faglige resultater - liste over faglige arbeider (publikasjoner og utviklingsarbeider)
- faglige prosesser - faglige utviklingsprosesser, faglig ledelse og fagfellearbeid
- kunnskap i bruk - formidling, innovasjon og samspill med samfunnet
- akademisk ledelse, verv og administrasjon
- språkkompetanse

Den vedlagte kompetansematrisen gir eksempler på hva som kan være relevant å nevne under de ulike punktene.

5.3 Pedagogisk mappe

Krav til *utdanningsfaglig basiskompetanse* (jf. Universitets- og høyskolerådet, 2021) dokumenteres normalt i form av kursbevis for gjennomført utdanningsfaglig utdanningsprogram for høyere utdanning. Det er opp til institusjonene om de vil godkjenne dokumentasjon på tilsvarende realkompetanse.

Det forventes at søkere om opprykk til førstelektor og til dosent har videreutviklet sin universitets- og høyskolepedagogiske og didaktiske kompetanse. I samsvar med UHR veiledning om dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse (jf. Universitets- og høyskolerådet, 2022), anbefales

det at søkerens utdanningsfaglige kvalifikasjoner dokumenteres i en *pedagogisk mappe* bestående av:

- en oversikt over søkerens undervisnings- og veiledningserfaring på universitets- og høyskolenivå, herunder kollegaveiledning og veiledning av opprykkskandidater (se forslag til mal og dokumentasjon i UHR-veiledning om dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse, 2022) og
- et refleksjonsnotat med utgangspunkt i egen undervisnings- og veiledningspraksis med utvalgte eksempler, søkerens læringssyn, oppnådde resultater og utviklingsarbeid (se tips til refleksjon i vedlagte kompetansematrise pkt. C). Refleksjonsdelen bør ikke være for omfattende, anslagsvis 3-6 sider utenom vedleggene til den pedagogiske mappen (se forslag til innhold i UHR-veiledning om dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse, 2022).

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.

Faglig bakgrunn og erfaring

Det kan være relevant å vise til søkerens yrkes- og undervisningserfaring som et faglig utgangspunkt for søkerens kompetanseutvikling. Hva har du lært underveis gjennom erfaring? Hvilken kompetanse trengte du å utvikle?

Faglig ståsted

Det anbefales å redegjøre for ditt faglige ståsted og arbeid i forhold til det aktuelle fagfeltet, nasjonalt og internasjonalt.

Faglig utviklingsarbeid – teori og metode – kunnskap i bruk

Når du redegjør for resultatet av dine utviklingsarbeider, bør du tilstrebe 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.

Du bør også redegjøre for din faglige prosess - dine faglige veivalg, valg av teori og metoder, og din dialog med ulike nettverk og fagmiljøer som har vært sentrale for det faglige utviklingsarbeidet.

Ta gjerne utgangspunkt i Frascati-manualens ([Forskningsrådet, 2021](#); [OECD, 2015](#)) definisjon av faglig utviklingsarbeid som «systematisk arbeid som anvender kunnskap fra forskning og praktisk erfaring og produserer ytterligere kunnskap som er rettet mot å produsere nye produkter eller prosesser eller mot å forbedre eksisterende produkter eller prosesser.» Det innebærer at man har en vitenskapelig tilnærming til utviklingsarbeid basert på egen og andres faglige arbeid og forskning. «Produkter og prosesser» må forstås vidt til å omfatte relevante anvendelsesområder på det aktuelle fagområdet, yrkes- og profesjonsfeltet. Arbeid på høyt/høyeste nivå fordrer at arbeidet er systematisk, inneholder noe nytt og kan overføres/reproduseres.

Hva er ditt 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 utviklingsarbeid (A), hvordan dette kan dokumenteres og tips til refleksjon om egen kompetanse. Matrisen gir også eksempler på bidrag til faglige utviklingsprosesser (B) og kunnskap i bruk (D).

Veien videre

Til slutt kan du gjerne skrive noe om hvordan du ser for deg veien videre – hvilken kompetanse du ønsker å utvikle, prosjekter du ønsker å gjøre eller hva du ønsker å utforske mer.

6. Veiledning til sakkyndige

Sakkyndig komiteen forutsettes å sette seg inn i stillingens kvalifikasjonskrav og veiledning til søkerne. De sakkyndiges rapport settes opp i henhold til institusjonens veiledning 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 stillingens 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 også 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 fagfelleverderte publikasjoner. 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 faglig vurdering. Det innebærer blant annet å anerkjenne en større bredde av faglige resultater og aktiviteter i samsvar med sektorens samfunnsoppdrag (jf. UHR og institusjonens 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, fagfelleverdert, 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, eksternfinansiering, 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 til utlyst stilling 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 faglige resultater kunne dokumenteres på mange måter (se eksempler i kompetansematrisen). Det er ikke et selvstendig 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 publikasjon og institusjonsrangering skal ikke brukes som uttrykk for kvalitet. Publikasjonsbaserte indikatorer som Journal Impact Factor (JiF), Article Influence Score (AIS), h-index, samt 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. Utøverkompetanse fra annen sektor på profesjons- og yrkesfeltet skal spesielt anerkjennes i førstelektor- og dosentstigen.

Referanser

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

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir. 2024, 18. januar). Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger.
<https://hkdir.no/dokumenter/forslag-til-forskrift-om-undervisnings-og-forskningsstillinger-og-rekrutteringsstillinger>

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir. 2024, 21. mai). [Revidert forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger - notat til KD.pdf](#)

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir 2025). [Veileder til kapittel 3 i forskrift til universitets- og høyskoleloven](#). [dvs. offisiell kilde til tolkning av forskriftens kvalifikasjonskrav] <https://hkdir.no/om-oss/juridisk-informasjon/veiledning-til-forskrifter->

[under-universitets-og-hoyskoleloven/veileder-til-kapittel-3-i-forskrift-til-universitets-og-hoyskoleloven](#)

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>

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

<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2024-06-28-1392?q=Forskrift%20til%20universitets-%20og%20h%C3%B8yskoleloven>

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>

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

Universitets- og høyskolerådet (2021). Veileder for vurdering i akademisk karriereløp. NOR-CAM – En verktøykasse. https://www.uhr.no/_f/p1/iab94a5c2-b008-42af-a66a-c81750adb350/nor-cam-en-verktoykasse-endelig.pdf

Universitets- og høyskolerådet (2022). Nasjonale veiledende retningslinjer for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse som/opprykk til professor.

[https://innsyn.acosky.no/uhr/wfdocument.ashx?journalpostid=2021001532&dokid=47464&versjon=1&variant=A&](https://innsyn.acosky.no/uhr/wfdocument.ashx?journalpostid=2021001532&dokid=47464&versjon=1&variant=A& [inkluderer veiledning om pedagogisk mappe])

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

Vedlegg: Kompetansematrise

Kompetansematrisen er et verktøy for søkere, sakkyndige og andre som er involvert i faglige vurderingsprosesser. Den 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 norsk vitenarkiv (NVA) og vedlegg til søknaden. Matrisen gir dessuten tips til søkers refleksjon og vurdering av egne resultater og kompetanse, og ikke minst til refleksjon om arbeidets faglige kvalitet og betydning i og utenfor akademien. Selv om karrierestigene har sine respektive faglige tyngdepunkt, vil en større bredde av aktiviteter innenfor og på tvers av kompetanseområdene være meritterende der det er relevant i lys av den ansattes faglige profil.

A. Faglige resultater		
Resultater og kompetanser	Eksempler på dokumentasjon	Refleksjon
Faglig utviklingsarbeid - bidrag til utvikling eller forbedring av eksisterende læringsressurser, lærebøker, undervisningsmetoder o.l. - bidrag til forbedring av produkter, prosesser, tjenester, behandlingsformer, organisering mv. - sampublisering internt, nasjonalt, internasjonalt - faglige publikasjoner (artikler, fagbøker, rapporter) - faglige presentasjoner	- innsendte arbeider - NVA-registreringer - dokumentasjon av forskningsaktivitet i ORCID - profileringsdokument - vitenskapelig publikasjoner (artikler, kapitler i antologier, keynote foredrag osv.) - profesjonsrettet formidling (artikler, kapitler, foredrag på konferanser) - rapporter, evalueringer - lærebøker, kompendier, oppgavesamlinger, illustrasjonsmaterieill, videomaterieill, rapporter - kunstneriske originalarbeider og gjengivelse, innkjøpte verk, omtaler eller kritikker i relevante publikasjoner	- 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 akademien 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
Utdanningsfaglig utviklingsarbeid - praksisrettet utviklingsarbeid - utarbeidelse av nye (digitale) vurderingsformer - aktiv bruk av digital kompetanse i undervisning og veiledning - innovativ bruk av digitale læringsmiljø og læringsredskaper - innovativ bruk av studentaktive og erfaringsbaserte undervisningsformer - utarbeidelse av lærebøker, digitale læremidler og andre læringsressurser - medvirkning i analyser og evaluering av utdanning og utdanningskvalitet		
Kunstnerisk utviklingsarbeid publiserte eller offentlig framviste kunstneriske arbeider (eks. arkitektur-/designverk, forestillinger, filmer, konserter, utstillinger, kataloger og annen kunstnerisk-/museal virksomhet)	- oppfinnelser, patenter, programmer og modeller - attester, bekreftelse på deltakelse - vitnemål - tildelingsbrev - priser, påskjønnelser	
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.) - delta i og bidra 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 deltakelse - 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 - kunstnerisk formidling ved bruk av læringsplattformer som enetimer, kurs, workshops og mesterklasser. Utdanningskvalitet i fagmiljøet - utdanningsledelse, utvikling/fornyelse av studieprogrammer/-emner - kollegialt samarbeid knyttet til arbeid med utdanningskvalitet - deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap - deltakelse i ulike kollegialeringsprosesser - 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	- 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, termbaser - 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	- 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
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, politikktutforming 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	- deltakelse i offentlig debatt og utredningsarbeid - deltakelse i offentlige styrer, råd og utvalg	

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