

## Retningslinjer for opprykk til førstelektor ved VID vitenskapelige høgskole

Vedtatt av rektor 03.09.2018.

Revidert 29.04.2019

Saksdokument: 16/00437-15

### Hensikt

Disse retningslinjene har til hensikt å klargjøre overfor søkere og sakkyndig komité hvilke forventninger VID vitenskapelige høgskole har til søknader om opprykk til førstelektor ved VID, inkludert søknader til utlyste førstelektorstillinger ved VID.

### Grunnlag

Grunnlaget for å søke om opprykk til førstelektor, eller å søke på førstelektorstillinger, er gitt gjennom Kunnskapsdepartementets forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, og Universitets- og høgskolerådets «Veiledende retningslinjer for søknad og vurdering av søknad om opprykk til førstelektor etter kompetanse».

[Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger](#) har i § 1-5 «Kriterier for ansettelse i stilling som førstelektor». Kriteriene understreker blant annet:

- Søker skal dokumentere omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet, omfang og arbeidsmengde tilsvarer en doktorgradsavhandling (pkt. 1). Dette tilsvarer tre års arbeidsinnsats.
- Det skal vises til spesielle kvalifikasjoner innenfor undervisning eller annen pedagogisk virksomhet (pkt. 3).
- En skal dokumentere relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning (pkt. 4).

Forskriften utdypes i Universitets- og høgskolerådets (UHR) «Veiledende retningslinjer for søknad og vurdering av søknad om opprykk til førstelektor etter kompetanse»

([https://www.uhr.no/f/p1/i74723ad8-3bdd-41f7-af09-](https://www.uhr.no/f/p1/i74723ad8-3bdd-41f7-af09-9080638a624f/endelig_versj_veiledn_forstelektoroppnykk-desember2006.pdf)

[9080638a624f/endelig\\_versj\\_veiledn\\_forstelektoroppnykk-desember2006.pdf](https://www.uhr.no/f/p1/i74723ad8-3bdd-41f7-af09-9080638a624f/endelig_versj_veiledn_forstelektoroppnykk-desember2006.pdf) (lim inn i nettleser dersom koblingen ikke fungerer). Denne vektlegger blant annet følgende som grunnlag for opprykk:

- Kompetanse innen forsknings- og utviklingsarbeid rettet mot profesjons- og yrkesfeltet
- Pedagogisk utviklingsarbeid (se Forskriftens § 1-5) eksempelvis innen utvikling av emner, undervisnings- og veiledningsmaterieell og evalueringsarbeid
- Pedagogiske kvalifikasjoner
- Bredder innen forsknings- og utviklingsvirksomhet
- Det er en styrke at publikasjoner vedlagt søknaden har retning mot praksisfeltet og/eller pedagogisk utviklingsarbeid.

- Deltakelse på ph.d.-metodekurs og andre akademiske kurs vil øke kandidatens forståelse for vitenskapelig arbeid og vil styrke kompetansen, særlig blant kandidater som har begrenset med vitenskapelig produksjon

VID legger videre til grunn:

- Normalt forventes minst én vitenskapelig fagfellevurdert artikkel som grunnlag for kompetansevurderingen. Publikasjonen skal tilføre fagområdet noe nytt og vise høyt analytisk nivå. Unntak kan gis fra dette normalkravet ut fra en vurdering av omfang og kvalitet på kandidatens øvrige produksjon.

Kompetanse som førstelektor er *likeverdig med* kompetanse som førsteamanuensis. Opprykk til førstelektor er samtidig basert på et annet grunnlag enn opprykk til førsteamanuensis ved at vurderingen i større grad rettes mot utøverkunnskap relatert til *dokumentert og reflektert* praksis. Utøverkunnskap skal være dokumentert og gjort relevant for utviklingsarbeidet som er vedlagt søknaden. Søker skal også dokumentere metodisk refleksjon knyttet til vedlagte utviklingsarbeider. Dette innebærer beskrivelse, begrunnelse, diskusjon/refleksjon av metodevalg. Det skal godtgjøres at utviklingsarbeidene som vedlegges søknaden har tyngde og betydning innen det aktuelle fag-, yrkes- eller profesjonsområde. I tillegg til de vedlagte tekstene skal det utarbeides en dokumentasjon og refleksjon i form av et *profileringsdokument*.

## Prosedyre

*Det finnes to alternative veier for å bli kompetansevurdert:*

1. *Søknad om opprykk* til førstelektor sendes tjenestevei til dekan/prodekan /prorektor i egen fagenhet. Søknaden og oppnevningen av sakkyndig komité behandles i Tilsettingsutvalget på grunnlag av innstilling fra dekan/prodekan/senterleder/prorektor. Komitéen har normalt 3 måneders frist for ferdigstilling av bedømmelsen av søknaden. Ved oppnevninger av sakkyndige skal VID sikre at kommisjonen har god kjennskap til forskriften, UHRs veiledende retningslinjer, samt «Retningslinjer for opprykk til førstelektor ved VID vitenskapelige høyskole». Følgende dokumenter legges til grunn for bedømmelse av søknaden:
  - Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger
  - UHRs Veiledende retningslinjer for søknad og vurdering av søknad om opprykk til førstelektor etter kompetanse
  - Retningslinjer for opprykk til førstelektor ved VID vitenskapelige høyskole

*Hvis det lyses ut stillinger med krav om førstekompetanse i vedkommendes spesialitet ved egen institusjon skal ansatte som ønsker å få vurdert sin kompetanse søke slike stillinger og har ikke anledning til å søke om opprykk etter alternativ 1., før det har gått en periode på seks måneder, regnet fra utlysningstidspunktet.*

2. *Ved utlyst stilling* ved VID søker kandidaten på vanlig måte og blir vurdert utfra utlysningsteksten. Hvis det lyses ut stillinger med krav om førstekompetanse i vedkommendes spesialitet ved egen institusjon *skal* ansatte som ønsker å få vurdert sin

kompetanse søke slike stillinger. Søkere er dermed reelle søkere og vil få tilsendt vurdering av egen kompetanse etter at VID har mottatt rapporten fra det sakkyndige utvalget. Etter at en positiv vurdering av egen kompetanse foreligger, skal den ansatte søke om opprykk. Søknaden sendes til nærmeste ledere og saken behandles i tilsetningsutvalget.<sup>1</sup>

### **Dokumentasjon som skal vedlegges**

Ved søknad om opprykk til førstelektor, jf. pkt. 1, skal søkeren legge ved nødvendig dokumentasjon for den sakkyndige vurderingen, jf. Forskriften § 2-4 (3). Søknaden må også inneholde curriculum vitae. Følgende dokumentasjon skal vedlegges søknaden:

#### *1. CV*

I tillegg til alminnelig informasjon på CV, tydeliggjøring av:

- Ledererfaring meritterende ved dokumentasjon av initiativ til og ledelse av faglige, institusjonelle og/eller administrative utviklings- og endringsprosesser.
- Utøverkunnskap knyttet til arbeidserfaring og opparbeidet realkompetanse.
- Deltakelse på kurs på ph.d.-nivå
- Fullstendig liste over publikasjoner og utviklingsarbeider

#### *2. Profileringsdokument (se nedenfor)*

#### *3. Nummerert liste/oversikt over arbeidene som er vedlagt søknaden*

#### *4. Arbeider til vurdering*

- Tekster knyttet til fagutvikling (emnebeskrivelser, fag/studieplaner, undervisningsopplegg, kursbeskrivelser, etc.)
- Rapporter, evalueringer
- Vitenskapelige, fagfelleverderte arbeider (artikler, bokkapitler i vitenskapelig antologi, etc.)
- Øvrige publikasjoner (fagartikler, fag/lærebøker og bokkapitler, etc.)

#### *5. Liste over øvrig dokumentasjon som er vedlagt søknaden (jf. pkt 6)*

- Vitnemål, bekreftelser, attester, kursbevis etc.

#### *6. Øvrig dokumentasjon*

---

<sup>1</sup> VID er av den oppfatning at ansatte som er reelle søkere til interne stillinger ikke faller inn under karantenebestemmelsene jf. § 2-4 i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.

### **Profileringsdokumentet**

Profileringsdokumentet er en overbyggende tekst som sammenfatter søknadsgrunnlaget og som viser kompetansefeltet som legges frem til bedømmelse. Profileringedokumentets omfang vil variere utfra den enkeltes behov for å dokumentere sin kompetanse. For søknad om opprykk i egen stilling ved VID forventes et profileringedokument på om lag 15 sider, mens dette kan være noe kortere for søknad på utlyst stilling, enten ved VID eller ved andre institusjoner (6-8 sider).<sup>2</sup>

Dokumentet kan disponeres på ulike måter, eksempelvis med en tematisk inndeling av fagporteføljen i tillegg til en drøfting av pedagogisk refleksjon/ståsted og presentasjon av pedagogisk formal- og realkompetanse, ofte kalt «læringshistorie». Man kan også organisere dokumentet utfra en fagutviklingsdel, en pedagogisk del og en vitenskapelig del.

Profileringedokumentet skal dokumentere og begrunne at arbeidet tilfører noe nytt som har betydning for fagområdet og pedagogisk arbeid knyttet til dette. Det bør i profileringedokumentet, relatert til de enkelte prosjekter og temaer i kandidatens fagportefølje, presenteres en systematisk gjennomgang av målsetting, planlegging, innfallsvinkler/metodebruk, rammer/ressurser, dokumentasjon og analyse av resultater. Profileringedokumentet bør også vise på hvilken måte den fremlagte dokumentasjonen av utviklingsarbeider inngår i søkers læringshistorie og ha fokus på dokumentert og reflektert praksis. I profileringedokumentet skal søker sammenfatte og begrunne sin faglige/pedagogiske læringshistorie og forankring.

---

<sup>2</sup> VID er av den oppfatning at en søknad på en utlyst stilling i større grad må forholde seg til utlysningsteksten og hvordan man vil bidra til det fag- og forsknings/FOU-feltet som det tilhører, med den kompetansen man bringer inn. I tillegg bør søknaden også si noe om egen fagportefølje, forankring og utvikling, pedagogisk refleksjon/ståsted, pedagogisk formal- og realkompetanse, ens bidrag til forskning/oppdrags- og utviklingsvirksomhet, og det som ellers etterspørres i utlysningen.