

## **Retningslinjer: mentorering for ansatte i førsteleip og professorleip**

Godkjent RLM: 8 november 2022

### **Kvalifiseringsleip ved VID**

VID tilbyr strukturerte førstelektor- og professorleip i form av program rettet mot høgskolelektorer og ansatte med førstekompetanse. Begge programmene har årlig opptak.

### **Førstelektorklasse og professorklasse**

Det første året består programmet av en sentral «klasse», omtalt som henholdsvis «førstelektorklassen» og «professorklassen». Denne delen av programmet går på tvers av faglige enheter i VID og er å forstå som en overordnet innføring i og bevisstgjøring rundt hva som kreves av kompetanse, erfaring og dokumentasjon for å kunne søke om opprykk til henholdsvis førstelektor og professor/dosent/forsker I i den norske UH-sektoren i dag. I løpet av det første året arbeider deltagerne med utkast til akademisk CV, profildokument og pedagogisk mappe.

### **Oppfølging ved faglig enhet**

Etter endt klasse får dekaner og senterleder (SDP og SLIPP, om relevant) tilsendt en første vurdering av kandidatene av de ansvarlige for klassene. Denne gjør kort rede for kandidatens styrker og mangler. Eksempel på mangler hos deltakere i professorklassen kan være begrenset eller ingen veiledning på master eller ph.d.-nivå, manglende erfaring med å sitte i sakkyndig komité, og/eller begrenset publiseringsomfang innen det andre eller tredje faglige profileringsområdet. Eksempler på mangler hos deltakere i førstelektorklassen kan være manglende erfaring med pedagogisk utviklingsarbeid og/eller dokumentasjon på dette og/eller manglende akademisk publisering. For å sikre at punktene fra rapporten fra klassene følges opp, i tillegg til eventuelle fagspesifikke tradisjoner, er ansvaret for oppfølgingen av kandidatene lagt hos de faglige enhetene. Punktene under konkretiserer denne oppfølgingen.

### **Tilbud om mentor**

Kartlegging av behov Deltakere fra de to klassene har rett på å få tildelt en mentor. Kun deltakere som har deltatt på alle samlingene (totalt 3) får dette tilbudet. Det anbefales at det på fagenhetene gjennomføres en kort samtale med alle kandidatene etter gjennomført klasse for å identifisere behov og motivasjon for en mentor. Dekan eller senterleder har det overordnede ansvaret for at disse gjennomføres. Dekan eller senterleder delegerer ansvaret for gjennomføringen av samtale til den eller de som anses som passende (prodekan, instituttledere, studieledere eller andre). På bakgrunn av denne samtalen, i tillegg til tilsendt dokumentasjon fra klassen, skal det tas stilling til om det 1) er behov for en mentor; 2) er behov for en mentor i en kortere periode for å ferdigstille søknad om opprykk eller 3) om det er behov for en mentor over en lengre periode.

### *Ressursfordeling i forbindelse med mentorering*

#### a) For kandidater med et begrenset behov for mentorering

For kandidater som har behov for en mentor i en kortere periode for å ferdigstille søknad om opprykk er veiledende norm for mentorering 5 timer. Mentor får disse timene synliggjort i sin arbeidsplan. Timene skal brukes på ett til to møter og til en til to gjennomlesninger av profileringsdokument, pedagogisk mappe og CV. Kandidater som får tildelt en mentor innenfor

denne konteksten er kandidater som identifiseres med få eller ingen mangler etter fullført professorklasse. Mentoreringen har som overordnet hensikt å motivere kandidaten i innspurten mot opprykkssøknad og kvalitetssikre søknaden ut ifra både generelle og faglige tradisjoner.

#### b) For kandidater med behov for mentor over en lengre periode

For kandidater som har behov for en mentor over en lengre periode for å ferdigstille søknad om opprykk er veiledende norm 10 timer per skoleår, med en kort evaluering av ordningen etter 1 år. Dekaner og senterledere har det overordnede ansvaret for at evalueringen blir satt i system. Makstid for ordningen er satt til tre år. Kandidater som får tildelt en mentor innenfor denne konteksten er særlig kandidater som trenger råd og støtte relatert til publiseringsomfang, inkludert profilområder for kandidater fra professorklassen. Mentoren kan, når hensiktsmessig, gi innspill på artikkelideer og utkast til artikler. Mentoren skal imidlertid ikke gå inn i rollen som medforfatter i sin rolle som mentor. Eventuelle medforfatterskap skal følge Vancouver-prinsippene. Om mentor bruker tid på medforfatterskap, skal disse timene holdes utenfor timene tildelt som mentor. Mentoren kan også gi råd relatert til pedagogisk utviklingsarbeid (relevant særlig for førstelektorkandidater, men også relevant for professorkandidatene). Mentoren kan ellers gi generelle karriereveiledende råd, inkludert råd relatert til veiledning og andre oppgaver. Ansvaret for å tilstrebe at kandidaten får veiledererfaring og annen identifisert manglende erfaring ligger imidlertid hos kandidatens leder (se under).

#### *Identifisering av mentorer*

Mentorer skal oppnevnes på bakgrunn av formell kompetanse (professor eller tilsvarende for kandidater fra professorklassen og førstelektor, dosent eller professor for kandidater fra førstelektorklassen). Videre skal mentoren ha god innsikt i gjeldende krav vedrørende opprykk, via egen erfaring og/eller erfaring med å sitte i sakkyndige komiteer på samme nivå i nyere tid. Personlig egnethet bør også vektlegges. I noen tilfeller vil det være behov for en mentor med spesifikk faglig innsikt. Mentoren skal som hovedregel være VID-ansatte, men unntak kan gjøre ved spesielle fagspesifikke behov som ikke kan ivaretas internt. Kandidaten kan selv foreslå mentor i forbindelse med samtale etter endte klasse. I de tilfeller kandidaten tilfredsstiller formelle krav og øvrige anbefalte momenter, og det ikke identifiseres andre kandidater som anses som betydelig bedre egnet til mentorrollen, kan slik ønsker imøtekommes når det er praktisk mulig.

#### *Studieleders ansvar*

Dekan har det overordnede ansvaret for å sørge for at konkrete mangler (manglende veiledererfaring, erfaring med å sitte i sakkyndig komité mm.) hos den enkelte kandidat blir gjort kjent for, når relevant, kandidatens studieleder. Studieleder, i samarbeid med øvrige ledere ved fakultetet (dekan/prodekan/instituttleder), har ansvar for å sørge for at manglene blir fulgt opp og, lagt til rette for i kandidatens arbeidsplan.

#### *Forskningsgruppens ansvar*

Som det fremkommer av funksjonsbeskrivelse og retningslinjer for VIDs forskningsgrupper skal forskningsgruppene «legge til rette for fremlegg av utkast til artikler eller andre arbeider minst en gang per semester. Dette er særlig relevant for stipendiater og eventuelt lektorer i kvalifiseringsløp. For grupper med mange stipendiater og/eller lektorer i førsteløp, bør det legges opp til fremlegg oftere. Utover dette ligger ansvaret for oppfølging av stipendiater og høgskolelektorer som er i førstelektorløp hos veiledere og ansvarlige for kvalifiseringsløp». Det er ellers ikke krav om at ansatte i kvalifiseringsløp skal være ferdig med klassen før fremlegg organiseres. Muligheten for fremlegg av

utkast til artikler og respons på disse gjelder for øvrig for alle ansatte tilknyttet forskningsgruppen. Det er forskningsgruppelederens ansvar å finne relevante respondenter på artikkelutkast som legges frem.