

Retningslinjer for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstilling ved Universitetet i Stavanger

Vedtatt 22.10.2020

Innhold

Innledning.....	3
1 Stillingsstruktur og -innhold	4
1.1 Professor.....	5
1.2 Dosent	6
1.3 Førsteamanuensis	7
1.4 Førstelektor	8
1.5 Universitetslektor	9
1.6 Forsker.....	10
1.7 Bistillinger	11
2 Kompetanseområder og nivå som skal vurderes.....	12
2.1 Vitenskapelig nivå på forskningsvirksomhet/kunstnerisk virksomhet.....	12
2.2 Vitenskapelig nivå på utdanningsfaglig kompetanse	12
2.3 Formidlingskompetanse.....	14
2.4 Kompetanse for innovasjon og samfunnskontakt.....	16
2.5 Språkkompetanse.....	17
2.6 Personlig egnethet	17
3 Kriterier for vurdering av kompetanse og nivå knyttet til ulike stillinger	18
3.1 Professor.....	18
3.2 Dosent	22
3.3 Førsteamanuensis	24
3.4 Førstelektor	26
3.5 Universitetslektor	27
3.6 Forsker.....	27
4 Sakkyndig vurdering	28
4.1 Sammensetning av sakkyndig komité	28
4.2 Medlemmers habilitet.....	28
4.3 Komiteens mandat	29
4.4 Forventninger til sakkyndig uttalelse	30
4.5 Intern faglig vurdering.....	30
5 Kvalifikasjonsopprykk	31
Vedlegg 1 Kunstnerisk forskning/-utviklingsarbeid.....	32

Innledning

Universitetet i Stavanger (UiS) skal rekruttere medarbeidere som kan bidra til at universitetet utvikler seg i tråd med vårt mål om å ha attraktive og fremtidsrettede utdanninger som møter samfunnets utfordringer, være en attraktiv forskningspartner som følger av kritisk og uavhengig forskning med høy internasjonal kvalitet og være en profilert kompetanse- og formidlingsinstitusjon som gjennom samarbeid skaper verdier og ny kunnskap til nytte for individ og samfunn.

UiS legger vekt på at forskningsaktiviteten har høy kvalitet og er i samsvar med forskningsetiske prinsipper. Den som skal ivareta forskning må kunne dokumentere oppdatert forskningskompetanse innenfor faget og evne til å initiere, drive og gjennomføre forsknings- og utviklingsprosjekter.

UiS legger vekt på god undervisningskvalitet og krever at den som skal ivareta undervisning har utdanningsfaglig kompetanse knyttet til høyere utdanning. Et basisnivå tilsvarende formell utdanning på 200 timer er minimumsnivå. Dette skal minst være på plass etter to år fra tiltredelse. Videre kompetanseheving på toppen av basisnivået er skrevet inn i et progresjonsorientert system med 50 timer dokumentert kompetanseheving hvert 5 år.

Nasjonale og globale samfunnsutfordringer vil stå sentralt i videreutviklingen av universitetets arbeid med innovasjon og samfunnskontakt. Det forventes at ansatte er synlige i det offentlige rom både ved å utfordre og gjennom god formidling av den faglige, kunstneriske og museale virksomheten. Videre forventes det at ansatte bidrar til innovasjon og verdiskaping basert på resultater fra forskning og faglig/kunstnerisk utviklingsarbeid. Innovasjon forstås her i bred forstand som å bidra til at resultater fra forskning blir tatt i bruk i samfunnet. Ansatte skal styrke relasjonene til omverden gjennom åpen, god og effektiv kommunikasjon og kunnskapssamarbeid regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Vi skal ha spesiell oppmerksomhet på aktivt samarbeid for å løse dagens og fremtidens utfordringer.

Universitetets ledere skal sammen med HR arbeide for kvalitet i rekrutteringsprosessene og at det lovfestede kvalifikasjonsprinsippet i staten følges. Videre skal en gi søkere til ledige stillinger og ansatte som vil søke kvalifikasjonsopprykk god veiledning om hva som må dokumenteres i søknaden. For å sikre kvalitet i prosessene må en sørge for at involverte er habile til å foreta vurdering. I tillegg skal en være godt kjent med kravene som stilles for ansettelse/opprykk og de forventninger universitetet har til sakkyndig vurderinger. Dette dokumentet gir en oversikt over ordinære undervisnings- og forskerstillinger og bistillinger, innholdet i stillingene, kriterier for ansettelse/opprykk og forventninger til sakkyndig komite.

Nasjonale kriterier for ansettelse og opprykk er fastsatt i Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. I samsvar med disse har universitetet utarbeidet institusjonelle kriterier.

Retningslinjer for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger med institusjonelle kriterier er vedtatt av universitetsstyret den 22. oktober 2020 og gjelder med virkning fra 1. januar 2021.

Ullandhaug oktober 2020

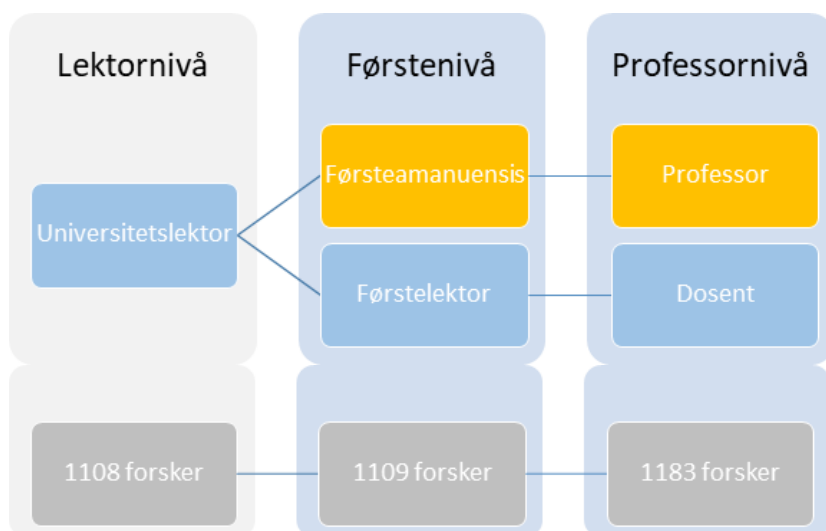
Klaus Mohn
rektor

1 Stillingsstruktur og -innhold

Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger fastsetter generelle kriterier for ansettelse i ordinære undervisnings- og forskerstillinger ved institusjoner under Lov om universiteter og høyskoler. I tillegg til kombinerte undervisnings- og forskerstillinger kan det foretas ansettelse i rene undervisningsstillinger så vel som rene forskerstillinger. Stillingsstrukturen synliggjør universitetets politikk med hensyn til bruk av de ulike stillingene.

UiS skal ha en stillingsstruktur for undervisnings- og forskerstillinger som bidrar til å nå universitetets strategiske målsettinger innenfor undervisning, forskning, formidling og innovasjon. Begrepet forskning innbefatter her også kunstnerisk utviklingsarbeid, og begrepet *kunstnerisk forskning* blir derfor i noen tilfeller brukt som en omforent forståelse av begrepene forskning og kunstnerisk arbeid i et akademisk miljø. Begrepet kunstnerisk forskning er nærmere omtalt i eget vedlegg.

Ut fra grunnprinsippet om forskningsbasert undervisning skal det som hovedregel foretas ansettelse i kombinerte undervisnings- og forskerstillinger. Faste stillinger kunngjøres som professor eller førsteamanuensis, avhengig av kompetansebehov. Dosent benyttes som opprykkstilling for førstelektor. Førstelektor benyttes først og fremst som opprykkstilling for fast ansatt universitetslektor som ikke har anledning til å ta en doktorgrad innenfor fagområdet. Rene forskerstillinger og rene undervisningsstillinger som universitetslektor kan unntaksvis være et alternativ når oppgavens karakter tilsier det.



De tre karriereveiene er skilte, dvs. at førstelektor ikke kan søke kvalifikasjonsopprykk til professor eller overgang til stilling som førsteamanuensis.

Ansettelse på innstegsvilkår

Universitetet kan foreta ansettelse på innstegsvilkår som førsteamanuensis eller postdoktor. Ansettelse, innenfor årsverksramme fastsatt av Kunnskapsdepartementet, reguleres i Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår. Slik ansettelse har som formål å legge til rette for rekrutteringen av talentfullt faglig personale. Ordningen skal bidra til å styrke universitetets mulighet til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt, og forplikte oss til å medvirke i videreutviklingen av den ansattes kompetanse både innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon. Den som ansettes skal gis forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast ansettelse i undervisnings- og forskerstilling gjennom et langvarig ansettelsesforhold, og oppfølging og ressurstilførsel fra universitetet. Ansettelse på innstegsvilkår skal begrunnes med et særskilt kompetansebehov og forutsetter bred internasjonal kunngjøring.

Stillingsinnhold og arbeidsplanlegging

Nedenfor følger oversikt over aktuelle oppgaver for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger ved UiS. Det forventes at den som ansettes støtter opp om og deltar i den øvrige aktiviteten ved fakultetet/museet og aktiviteter på tvers av enhetsgrenser. En årlig plan for det arbeidet som skal utføres (arbeidsplan) settes opp etter samtale mellom arbeidstaker og nærmeste leder, dette i samsvar med universitetets retningslinjer for arbeidsplanlegging.

1.1 Professor

Professor er en kombinert undervisnings- og forskerstilling med vitenskapelig kompetanse på høyeste nivå. Aktuelle oppgaver for professor:

Forskning, faglig utvikling, innovasjon og entreprenørskap

- bidrar til utvikling av fagmiljøet, herunder økt forskningsproduksjon/kunstnerisk forskning og publisering som viser at aktiviteten er i internasjonal kunnskapsfront
- forsker og driver faglig utviklingsarbeid innenfor fagområdet med høy kvalitet
- fremmer åpen forskning og forskningens egenverdi (Open Science)
- initierer, skaffer ekstern finansiering til, leder og gjennomfører større forsknings- og utviklingsprosjekter
- driver forskningsvirksomhet innenfor områder som grunn-, anvendbar-, næringsrettet-, praksisnær-, profesjonsrettet- og annen samfunnsrelevant forskning, også på oppdrag fra, og i samarbeid med samfunns- og arbeidsliv
- tar initiativ til, etablerer og videreutvikler tverrfaglig forskningssamarbeid ved universitetet – nettverk, sentre og/eller forskergrupper
- utfører fagfellearbeid (review) nasjonalt og internasjonalt
- involverer studenter i forskning og faglig utviklingsarbeid
- tar initiativ til og driver regionalt, nasjonalt og internasjonalt samarbeid om forskning og faglig utvikling
- bidrar til innovasjon og verdiskaping basert på resultater fra forskning og faglig utviklingsarbeid
- involverer studentene i entreprenørskapsaktiviteter og bidrar til å utvikle deres entreprenørskapskompetanse
- bidrar til at resultater fra forskning blir tatt i bruk i samfunnet

Utdanning

- bidrar til utvikling av hovedsakelig master- og doktorgradsprogram, men også studieprogram på lavere grads nivå, med høy faglig kvalitet
- videreutvikler og styrker utdanningsprogrammernes faglige omdømme gjennom å gi undervisning og veiledning av høy kvalitet på hovedsakelig master- og doktorgradsnivå, men også på lavere gradsnivå
- bidrar i fagfellevurdering av utdanning nasjonalt og internasjonalt
- bidrar i og utvikler aktuelle etter- og videreutdanningstilbud
- ivaretar veilederansvar for doktorgradskandidater og postdoktorer og evaluerer doktorgradsprosjekter
- legger til rette for studentenes læring i tråd med studieprogrammernes læringsmål
- driver kontinuerlig pedagogisk utviklingsarbeid på egne og fagmiljøets vegne
- bidrar ved utvikling av nye undervisningsmetoder og bruk av ulike digitale læringsressurser
- gjennomfører studentevalueringer og driver kontinuerlig utvikling av utdanningenes kvalitet i lys av universitetets kvalitetssystem

Formidling og samfunnskontakt

- formidler forskningsresultat i norske og internasjonale publiseringskanaler, og fremmer åpen publisering (Open Access)
- driver populærvitenskapelig formidling
- bidrar med ny forskningsbasert kunnskap på faglig anerkjente konferanser, nasjonalt og internasjonalt
- deltar aktivt i fag- og samfunnsdebatten
- bidrar til utvikling av samarbeid med samfunns-, kultur- og arbeidsliv
- etablerer kollegiale nettverk og faggruppesamarbeid på UiS
- bygger og ivaretar et bredt samarbeid med privat, offentlig og/eller frivillig sektor, regionalt, nasjonalt og internasjonalt

Administrasjon

- leder an i institusjons- og fagstrategisk arbeid
- bidrar i oppbygging av nye studieprogram og undervisningsemner
- deltar i sensuoppdrag internt og eksternt
- ivaretar verv i nasjonale og internasjonale komiteer, samt i råd og utvalg ved UiS

1.2 Dosent

Dosent er en kombinert undervisnings- og forskerstilling med vitenskapelig kompetanse på høyeste nivå rettet mot yrkesfeltet og pedagogisk utviklingsarbeid. Dosent har særlig oppmerksomhet på utvikling av profesjonsrettet kunnskap, pedagogisk utviklingsarbeid og forskning rettet mot praksis- og yrkesfeltet. Aktuelle oppgaver for dosent:

Forskning, faglig utvikling, innovasjon og entreprenørskap

- bidrar til utvikling av fagmiljøet, herunder økt profesjonsrettet kunnskap, pedagogisk utvikling og forskning rettet mot yrkesfeltet
- forsker og driver faglig utviklingsarbeid av høy kvalitet rettet mot yrkesfeltet
- fremmer åpen forskning og forskningens egenverdi (Open Science)
- initierer, skaffer ekstern finansiering til, leder og gjennomfører større forsknings- og utviklingsprosjekter rettet mot yrkesfeltet
- driver praksisnær- og profesjonsrettet forskning, også på oppdrag fra, og i samarbeid med samfunns- og arbeidsliv
- tar initiativ til, etablerer og videreutvikler tverrfaglig forskningssamarbeid ved universitetet – nettverk, sentre og/eller forskergrupper
- ivaretar fagfellearbeid (review) nasjonalt og internasjonalt
- involverer studenter i forsknings- og utviklingsarbeid
- tar initiativ til og driver regionalt, nasjonalt og internasjonalt samarbeid om forskning og faglig utvikling
- bidrar til innovasjon og verdiskaping basert på resultater fra forskning og faglig utviklingsarbeid
- involverer studentene i entreprenørskapsaktiviteter og bidrar til å utvikle deres entreprenørskapskompetanse
- bidrar til at resultater fra forskning blir tatt i bruk i samfunnet

Utdanning

- bidrar til utvikling av hovedsakelig masterprogram, men også studieprogram på lavere grads nivå, med høy faglig kvalitet
- videreutvikler og styrker utdanningsprogrammernes faglige omdømme gjennom å gi undervisning og veiledning av høy kvalitet, hovedsakelig på masternivå, men også på lavere grads nivå
- bidrar inn i fagfellevurderingen av utdanning, nasjonalt og internasjonalt
- bidrar i, og utvikler aktuelle etter- og videreutdanningstilbud
- legger til rette for studentenes læring i tråd med studieprogrammernes læringsmål
- driver kontinuerlig pedagogisk utviklingsarbeid og utviklingsprosjekter på egne og fagmiljøets vegne
- tar initiativ til tverrfaglig samarbeid om utdanning ved UiS
- bidrar til utvikling av fagmiljøet, herunder økt samarbeid med yrkes- og profesjonsfeltet, faglig-, kunstnerisk- og pedagogisk utvikling
- gjennomfører studentevalueringer og driver kontinuerlig utvikling av utdanningenes kvalitet i lys av universitetets kvalitetssystem
- bidrar ved utvikling av nye undervisningsmetoder og bruk av ulike digitale læringsressurser

Formidling og samfunnskontakt

- formidler forskningsresultat i norske og internasjonale publiseringskanaler, og fremmer åpen publisering (Open Access)
- driver populærvitenskapelig formidling
- bidrar til kunnskapsdeling på faglig anerkjente konferanser, nasjonalt og internasjonalt
- deltar aktivt i fag- og samfunnsdebatten
- bidrar til utvikling av samarbeid med samfunns-, kultur- og arbeidsliv
- bygger og ivaretar et bredt samarbeid med privat, offentlig og/eller frivillig sektor, regionalt, nasjonalt og internasjonalt
- etablerer kollegiale nettverk og faggruppesamarbeid på UiS samt nettverk og samarbeid med forskere nasjonalt og internasjonalt

Administrasjon

- leder an i institusjons- og fagstrategisk arbeid
- bidrar til oppbygging av nye studieprogram og undervisningsemner med fokus på yrkesfeltet
- deltar i sensuropprag internt og eksternt, deltar i sakkyndige komiteer og interne vurderingskomiteer
- ivaretar verv i nasjonale og internasjonale komiteer, samt i råd og utvalg ved UiS

1.3 Førsteamanuensis

Førsteamanuensis er en kombinert undervisnings- og forskerstilling. Aktuelle oppgaver for førsteamanuensis:

Forskning, faglig utvikling, innovasjon og entreprenørskap

- forsker og driver faglig utviklingsarbeid av høy kvalitet innenfor fagområdet
- fremmer åpen forskning og forskningens egenverdi (Open Science)
- initierer, skaffer ekstern finansiering til, driver og gjennomfører forsknings- og utviklingsprosjekter
- driver forskningsvirksomhet innenfor områder som grunn-, anvendbar-, næringsrettet-, praksisnær-, profesjonsrettet- og annen samfunnsrelevant forskning, også på oppdrag fra, og i samarbeid med samfunns- og arbeidsliv, deltar i og utvikler forskningsfellesskap ved universitetet - sentre eller forskergrupper
- involverer studenter i forsknings- og utviklingsarbeid
- etablerer kollegiale nettverk og faggruppesamarbeid på UiS samt nettverk og samarbeid med forskere nasjonalt og internasjonalt
- bidrar til innovasjon og verdiskaping basert på resultater fra forskning, faglig utviklingsarbeid
- involverer studentene i entreprenørskapsaktiviteter og bidrar til å utvikle deres entreprenørskapskompetanse
- bidrar til at resultater fra forskning blir tatt i bruk i samfunnet

Utdanning

- bidrar til utvikling av faglig sterke og relevante utdanningsprogram
- videreutvikle og styrke utdanningsprogrammernes faglige omdømme gjennom å gi undervisning og veiledning av høy kvalitet på hovedsakelig bachelor- og masterprogram
- bidrar i og utvikler aktuelle etter- og videreutdanningstilbud
- har veilederansvar for doktorgradskandidater og kan bidra med veiledning av postdoktorer innenfor områder hvor en har særskilt kompetanse
- legger til rette for studentenes læring i tråd med studieprogrammernes læringsmål
- driver kontinuerlig pedagogisk utviklingsarbeid på egne og fagmiljøets vegne
- bidrar ved utvikling av nye undervisningsmetoder og bruk av ulike digitale læringsressurser
- gjennomfører studentevalueringer og driver kontinuerlig utvikling av utdanningenes kvalitet i lys av universitetets kvalitetssystem

Formidling og samfunnskontakt

- formidler forskningsresultat i norske og internasjonale publiseringskanaler, og fremmer åpen publisering (Open Access)
- driver populærvitenskapelig formidling
- bidrar til forskningsbasert kunnskapsdeling i faglig anerkjente konferanser, nasjonalt og internasjonalt
- deltar i fag- og samfunnsdebatten
- bidrar til utvikling av samarbeid med samfunns-, kultur- og arbeidsliv
- bygger og ivaretar samarbeid med privat, offentlig og/eller frivillig sektor, nasjonalt og internasjonalt

Administrasjon

- deltar i institusjons- og fagstrategisk arbeid og ved oppbygging av nye studieprogram og undervisningsemner
- legger til rette for ulike vurderings- og eksamensformer og deltar i sensurarbeid lokalt og nasjonalt
- ivaretar verv i nasjonalt og internasjonale komiteer, samt i råd og utvalg ved UiS

1.4 Førstelektor

Førstelektor er en kombinert undervisnings- og forskerstilling med særlig ansvar for planlegging og gjennomføring av undervisning, utviklingsarbeid (særsilt pedagogisk utvikling) og tilrettelegging av erfaringsutveksling, med forankring i profesjon eller yrke.

Stillingen som førstelektor retter seg særlig mot utvikling av profesjonsrettet kunnskap, pedagogisk- og faglig utviklingsarbeid og rettet mot praksis- og yrkesfeltet. Aktuelle oppgaver for førstelektor:

Utdanning

- bidrar til utvikling av faglig sterke og relevante utdanningsprogram
- videreutvikler og styrker utdanningsprogrammets faglige omdømme gjennom å gi undervisning og veiledning av høy kvalitet på bachelor- og masternivå
- bidrar i og utvikler aktuelle etter- og videreutdanningstilbud
- legger til rette for studentenes læring i tråd med studieprogrammets læringsmål
- driver kontinuerlig pedagogisk utviklingsarbeid på egne og fagmiljøets vegne
- bidrar til utvikling av nye undervisningsmetoder og bruk av ulike digitale læringsressurser
- gjennomfører studentevalueringer og driver kontinuerlig utvikling av utdanningenes kvalitet i lys av universitetets kvalitetssystem

Faglig utvikling, innovasjon og entreprenørskap

- driver faglig utviklingsarbeid av høy kvalitet særlig rettet mot praksis- og yrkesfeltet
- initierer, skaffer ekstern finansiering til, driver og gjennomfører utviklingsprosjekter rettet mot praksis- og yrkesfeltet
- fremmer åpen forskning og forskningens egenverdi (Open Science)
- driver praksisnær og profesjonsrettet utviklingsarbeid også på oppdrag fra, og i samarbeid med samfunns- og arbeidsliv
- involverer studenter i faglig utviklingsarbeid
- etablerer kollegiale nettverk og faggruppesamarbeid på UiS samt nettverk og samarbeid med forskere nasjonalt og internasjonalt
- bidrar til innovasjon og verdiskaping basert på resultater fra forskning og faglig utviklingsarbeid
- involverer studentene i entreprenørskapsaktiviteter og bidrar til å utvikle deres entreprenørskapskompetanse
- bidrar til at resultater fra forskning blir tatt i bruk i samfunnet

Formidling og samfunnskontakt

- formidler forsknings- og utviklingsresultat i norske og internasjonale publiseringskanaler, og fremmer åpen publisering (Open Access)
- driver populærvitenskapelig formidling
- bidrar på faglig anerkjente konferanser, nasjonalt og internasjonalt
- deltar i fag- og samfunnsdebatten
- bygger og ivaretar et bredt samarbeid med privat, offentlig og/eller frivillig sektor, nasjonalt og internasjonalt
- samarbeider tett med profesjons- og yrkesfeltet for videreutvikling av universitetets studietilbud, forsknings- og utviklingsvirksomhet

Administrasjon

- deltar i institusjons- og fagstrategisk arbeid og ved oppbygging av nye studieprogram og undervisningsemner
- legger til rette for ulike vurderingsmåter og eksamen, samt deltar i sensurarbeid lokalt og nasjonalt
- deltar i sakkyndige komiteer og interne vurderingskomiteer
- ivaretar verv i nasjonale komiteer, samt i råd og utvalg ved UiS

1.5 Universitetslektor

Universitetslektor er en ren undervisningsstilling. Stillingen kan unntaksvis benyttes ved ansettelse av personer som bare, eller hovedsakelig, skal ivareta undervisningsoppgaver.

Ved UiS kan det foretas ansettelse i rene undervisningsstillinger ved vikarbehov grunnet permisjon fra fast ansatt i undervisnings- og forskerstilling, eller ved tidsbegrenset behov for økt undervisningskapasitet. Den som ansettes skal ivareta undervisning i en avgrenset periode og får dermed normalt ikke avsatt tid til forsknings- og utviklingsarbeid, herunder faglig oppdatering.

Unntaksvis kan det foretas fast ansettelse i rene undervisningsstillinger innenfor fagområder hvor det over tid har vist seg vanskelig å få tak i personer med forskerkompetanse. Dette for å ivareta undervisning på lavere nivå. Muligheten for ansettelse i kvalifiseringsstilling med sikte på fast ansettelse i kombinert undervisnings- og forskerstilling skal vurderes før en foretar ansettelse i fast undervisningsstilling.

Primæroppgaven for den som ansettes som universitetslektor er undervisning. Forskning inngår ikke som oppgave ved ansettelse som universitetslektor. Heltidsansatte vil imidlertid normalt kunne benytte undervisningsfrie perioder til forskningsaktiviteter, faglig og pedagogisk oppdatering og utvikling.

Aktuelle oppgaver for universitetslektor:

Utdanning

- bidrar til å utvikle faglig sterke og relevante utdanningsprogram
- videreutvikler og styrker utdanningsprogrammene faglige omdømme gjennom å gi undervisning og veiledning av høy kvalitet på bachelornivå og kan bidra med undervisning og veiledning på masternivå innenfor områder hvor en har særskilt kompetanse
- bidrar i og utvikler aktuelle etter- og videreutdanningstilbud
- legger til rette for studentenes læring i tråd med studieprogrammene læringsmål
- driver pedagogisk utvikling og læremiddelproduksjon
- inngår i kontinuerlige kompetansehevingsprosesser knyttet til undervisning og veiledning
- bidrar til utvikling av nye undervisningsmetoder og bruk av ulike digitale læringsressurser
- gjennomfører studentevalueringer og driver kontinuerlig utvikling av utdanningenes kvalitet i lys av universitetets kvalitetssystem

Faglig utvikling

- driver faglig utviklingsarbeid
- bistår ved gjennomføring av oppdragsforskning
- involverer studenter i faglig utviklingsarbeid
- involverer studentene i entreprenørskapsaktiviteter og bidrar til å utvikle deres entreprenørskapskompetanse
- etablerer kollegiale nettverk og faggruppesamarbeid på UiS

Formidling og samfunnskontakt

- deltar i fag- og samfunnsdebatten
- bidrar til utvikling av samarbeid med samfunns-, kultur- og arbeidsliv
- bygger og ivaretar nettverk med privat, offentlig og/eller frivillig sektor

Administrasjon

- deltar i fagstrategisk arbeid og ved oppbygging av nye undervisningsemner/fagfelt
- legger til rette for ulike vurderings- og eksamensformer og deltar i sensurarbeid
- ivareta verv i nasjonale komiteer, samt i råd og utvalg ved UiS

1.6 Forsker

Ut fra grunnprinsippet om forskningsbasert undervisning skal det som hovedregel foretas ansettelse i kombinerte undervisnings- og forskerstillinger. Det kan foretas ansettelse i rene forskerstillinger tilknyttet tidsavgrensede forskningsprosjekter, hovedsakelig oppdragsfinansiert.

Som hovedregel skal arbeidsoppgavene i stilling som forsker disponeres uavkortet til forskningsaktivitet, men i tillegg kan det være aktuelt å pålegge andre plikter som har direkte relevans for forskningsprosjektet, herunder veiledning av stipendiater. Det må imidlertid være helt klart at den som ansettes ikke skal ivareta ordinær undervisning. Konkret definering av stillingsinnhold vil imidlertid avhenge av det aktuelle prosjektet forsker er tilknyttet. Aktuelle oppgaver for forsker:

Forskning, faglig utvikling, innovasjon og entreprenørskap

- forsker og driver faglig utviklingsarbeid av høy kvalitet innenfor fagområdet
- fremmer åpen forskning og forskningens egenverdi (Open Science)
- initierer, skaffer ekstern finansiering til, driver og gjennomfører forsknings- og utviklingsprosjekter
- driver grunn-, anvendbar-, næringsrettet-, praksisnær- profesjonsrettet og/eller samfunnsrelevant forskning, også på oppdrag fra, og i samarbeid med samfunns- og arbeidsliv
- deltar i og utvikler forskningsfellesskap ved universitetet – sentre eller forskergrupper
- etablerer kollegiale nettverk og faggruppesamarbeid på UiS samt nettverk og samarbeid med forskere nasjonalt og internasjonalt
- bidrar til innovasjon og verdiskaping basert på resultater fra forskning og faglig utviklingsarbeid
- bidrar til at resultater fra forskning blir tatt i bruk i samfunnet

Veiledning

- gir veiledning av høy kvalitet på doktorgradsnivå (forutsetter vitenskapelig kompetanse på doktorgrads- eller professornivå, dvs. ansettelse som 1109/1183 forsker)

Formidling og samfunnskontakt

- formidler forskningsresultat i norske og internasjonale publiseringskanaler, og fremmer åpen publisering (Open Access)
- driver populærvitenskapelig formidling
- bidrar med ny forskningsbasert kunnskap på faglig anerkjente konferanser, nasjonalt og internasjonalt
- deltar i fag- og samfunnsdebatten
- bidrar til utvikling av samarbeid med samfunns-, kultur- og arbeidsliv
- bygger og ivaretar et bredt nettverk med privat, offentlig og/eller frivillig sektor, nasjonalt og internasjonalt

Administrasjon

- deltar i sakkyndige komiteer og interne vurderingskomiteer
- ivaretar verv i nasjonale og internasjonale komiteer, samt i råd og utvalg ved UiS

1.7 Bistillinger

Iht. uhl § 6-6 kan det foretas midlertidig ansettelse i inntil 20% av undervisnings- og forskerstilling, ofte kalt bistilling. Bistillingsordningen er et virkemiddel i universitetets formaliserte samarbeid med industri, næringsliv, helsesektor, instituttsektor m.m. og bidrar til samhandling, gjensidig kompetanseoverføring og faglig integrasjon med beslektede miljøer. I tillegg gir den universitetet mulighet for å tilføre spisskompetanse på et fagområde for en begrenset periode, f.eks. ved oppbygging av nye fagområder.

Ved bruk av bistillingsordningen for formalisering av samarbeid med annen institusjon vil ansettelsen være knyttet til stillingsinnehavers ansettelsesforhold ved samarbeidende institusjon. Endring av hovedarbeidsgiver vil da kunne gi grunnlag for oppsigelse av bistilling.

Normalt besettes bistillingene for en åremålsperiode på mellom tre og fem år, dersom ikke spesielle grunner taler for at ansettelsen i en bestemt bistilling bør være fast. Åremålsperioden kan utvides. Dette forutsetter en grundig vurdering av stillingens betydning for det aktuelle fagmiljø og for institusjonen som helhet, og at stillingsinnehaveren har utført sitt arbeid fullt ut tilfredsstillende.

Den som ansettes i bistilling bør kunne dokumentere utdanningsfaglig kompetanse knyttet til høyere utdanning, jf. pkt. 2.2, men dette er ikke et absolutt krav.

Professor II

Kvalifikasjonskrav for professor II er tilsvarende som for professor, men fagområdet vil ofte være smalere enn for ordinær professorstilling. Det kan gjøres unntak fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse knyttet til høyere utdanning.

Professor II stillingene skal i hovedsak brukes til å innhente spisskompetanse innenfor et fagområde, men stillingen kan også benyttes ved etablering av nasjonale og internasjonale nettverk med den hensikt å utvikle og styrke den faglige aktiviteten og heve kompetansen ved UiS. Den som ansettes skal kunne bidra innenfor hovedansvarsområdene for professor, dvs. undervisning, veiledning av doktorgradskandidater, forskning, forskningsformidling, forskningsledelse og innovasjon.

Professor II stillingene kan også brukes som middel for å realisere strategiske mål som f.eks. oppbygging, etablering og videreutvikling av nye fag- og forskningsområder og for å realisere målet om bedre balanse mellom kjønnene i vitenskapelige stillinger.

Førsteamanuensis II

Kvalifikasjonskrav for førsteamanuensis II er tilsvarende som for førsteamanuensis, men det kan gjøres unntak fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse knyttet til høyere utdanning

Førsteamanuensis II stillingene skal i hovedsak brukes for å innhente spisskompetanse innenfor et fagområde. De skal også bidra til å etablere nasjonale og internasjonale nettverk med den hensikt å utvikle og styrke den faglige aktiviteten.

Universitetslektor II

Kvalifikasjonskrav for universitetslektor II er tilsvarende som for universitetslektor, men det kan gjøres unntak fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse knyttet til høyere utdanning.

Ved UiS benyttes universitetslektor II først og fremst for å innhente spisskompetanse fra praksisfeltet. Personer fra praksisfeltet ansettes da i inntil 20% universitetslektorstilling for å ivareta den mer praktiskrettede undervisningen. Ansettelsesforholdet er knyttet til stillingsinnehavers hovedstilling.

2 Kompetanseområder og nivå som skal vurderes

Generelle kriterier for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger fremgår av Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. Iht. forskriftens § 1-1 nr. 1 kan institusjonene fastsette krav for den enkelte stillingstype ut over de generelle kravene for hele eller deler av institusjonen. Ved kunnngjøring av den enkelte stilling kan det stilles mer spesifiserte krav. Ansettelsesmyndigheten kan stille krav om at den som blir ansatt, forplikter seg til å gjennomgå en bestemt opplæring, innen en viss tidsfrist. Alle utdanningsinstitusjoner skal iht. forskriften utvikle nærmere kriterier for ansattes utdanningsfaglige kompetanse og hvordan denne skal dokumenteres.

Nedenfor følger informasjon om kompetanseområder og nivå som skal vurderes ved ansettelse og kvalifikasjonsopprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiS. Særskilte kompetansekrav for de ulike stillingstypene fremgår av kap. 3. I tillegg kommer fagspesifikke standarder vedtatt i Universitets- og høyskolerådets fagstrategiske enheter (nasjonale fakultetsmøter) og krav fastsatt i utlysningstekst.

2.1 Vitenskapelig nivå på forskningsvirksomhet/kunstnerisk virksomhet

Universitetet er opptatt av å være en attraktiv forskningspartner som følge av kritisk og uavhengig forskning av høy kvalitet og at utdanningene er fremtidsrettede.

Ved vurdering av forskningsvirksomhet/kunstnerisk virksomhet skal det bl.a. legges vekt på:

- egen forskning/kunstneriske virksomhet
- evne til å initiere, skaffe ekstern finansiering til, drive og gjennomføre forsknings- og utviklingsprosjekter
- at søker har etablert kollegiale nettverk og faggruppesamarbeid ved egen institusjon
- initiativ til, oppbygging og ledelse av forsknings- utviklingsprosjekter eller medvirkning til slikt arbeid ved egen institusjon og i samarbeid med forskere/kunstnere ved andre institusjoner, nasjonalt og internasjonalt
- virksomhet som fagfelle i faglige/vitenskapelige tidsskrift, arbeid for å fremme åpen publisering (Open Access)
- sampubliseringer med kollegaer internt, nasjonalt og internasjonalt
- fagbøker, forestillinger, filmer, konserter og annen dokumentert kunstnerisk virksomhet, utstillinger og kataloger.
- vurderingsarbeid ved ansettelse i vitenskapelige stillinger og bedømmelse for grader
- spesialkompetanse innen museumsarbeid (ved ansettelse i stilling tilknyttet Arkeologisk museum)

Utdyping av krav til forskningsvirksomhet/kunstnerisk virksomhet i de ulike stillingene fremgår av kap. 3.

2.2 Vitenskapelig nivå på utdanningsfaglig kompetanse

Universitetet legger vekt på god undervisningskvalitet og krever derfor at den som skal ivareta undervisning har pedagogisk og didaktisk kompetanse knyttet til høyere utdanning eller tilegner seg slik kompetanse innen en periode på to år fra tiltredelse.

Pedagogisk kompetanse forstås som å ha et pedagogisk kunnskapsgrunnlag som utgangspunkt for:

- å kunne beskrive, analysere, forklare, vurdere og begrunne egen undervisningspraksis
- å kunne beskrive, analysere, forklare, vurdere og begrunne ulike typer undervisningsplaner og studieplaner sammen med kollegaer
- forsknings- og utviklingsarbeid knyttet til ulike former for undervisningsrelatert arbeid eventuelt ulike typer planarbeid på ulike nivå

Didaktisk kompetanse forstås som å ha ferdigheter i:

- å kunne planlegge, gjennomføre og vurdere undervisning alene og sammen med kollegaer og studenter
- å kunne planlegge, gjennomføre og vurdere ulike typer for muntlig og skriftlig vurderings- og veiledningsarbeid alene og sammen med kollegaer og studenter
- å kunne håndtere ulik studentatferd og lede ulike læringsprosesser i store og små studentgrupper
- å kunne ta i bruk varierte arbeids- og vurderingsmåter alt etter hensikten med undervisning
- å kunne utvikle og vurdere ulike typer emne -og undervisningsplaner alene og sammen med kollegaer og studenter
- utviklingsarbeid som gjelder undervisningsrelatert arbeid alene og sammen med kollegaer og studenter

Krav til utdanningsfaglig basiskompetanse skal i utgangspunktet ikke stilles høyere enn til et universitetspedagogisk kurs av 200 timers varighet eller tilsvarende, dvs. annen pedagogisk utdanning og/eller fagdidaktisk kompetanse relatert til høyere utdanning etter samlet vurdering av relevans og omfang.

Dokumentasjon på grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning

Utdanningsfaglig kompetanse beskrives og dokumenteres gjerne i en utdanningsfaglig mappe bestående av både en faglig fundert beskrivelse og diskusjon av egen kompetanse, samt relevant dokumentasjon som underbygger denne. Diskusjonen bør si noe om hvordan både erfaringskunnskap og utdanningsfaglig forskningsbasert kunnskap har preget utviklingsprosessen, men også diskutere potensiell videreutvikling av egen pedagogisk og didaktisk kompetanse. Alt etter valgt format (for eksempel nettside, digital mappe på Canvas, eller som tekstdokument) og bredde og dybde i kompetansen, vil den utdanningsfaglige mappen få ulikt omfang.

Fire hovedkriterier er definert for den kompetanseorientering UiS ønsker at søker skal ha:

- et tydelig fokus på studentenes læring
- utviklet sitt arbeid kvalitativt over tid
- en forskende tilnærming til undervisning og læring
- en kollegial holdning og fokus på kollektiv utvikling av undervisnings- og utdanningskvalitet

Pedagogisk kompetanse kan dokumenteres gjennom:

- vitnemål/kursbevis fra kurs i universitets- og høgskolepedagogikk eller annen relevant formell pedagogisk utdanning knyttet til høyere utdanning
- utdanningsorientert FOU-arbeid formidlet, f.eks. artikler/kapitler i bøker/tidsskrifter
- presentasjoner på konferanser der undervisning og utdanning er tema

Didaktisk kompetanse kan dokumenteres i form av arbeid gjennomført knyttet til:

- planlegging, gjennomføring og vurdering av undervisning
- oppgavefaglig veiledning i bachelor- og masterutdanninger
- sensureringsarbeid
- deltakelse i emneplanutvikling
- praksisrettet utviklingsarbeid

Eksempler på dokumentert didaktisk arbeid: undervisnings-/veiledningsplaner, illustrasjonsmaterieill, video-materieill, fagfellearbeid, utviklingsarbeid, kompendier, oppgavesamlinger eller lignende. Arbeidene skal synliggjøre fag og omfang, kurs og nivå.

Fritak fra krav om utdanningsfaglig basiskompetanse

Kravet til utdanningsfaglig basiskompetanse kan fravikes når ansettelsesperioden i kombinerte undervisnings- og forskerstillinger er mindre enn tre år. Ved eventuell forlengelse av midlertidig ansettelsesforhold over tre år, skal det stilles krav til utdanningsfaglig kompetanse.

Kravet til utdanningsfaglig basiskompetanse kan også fravikes ved ansettelse av arbeidstakere som har mindre enn tre år igjen til pensjonsalder og ved ansettelse i bistillinger.

Ved ansettelse og kvalifikasjonsopprykk i undervisnings- og forskerstilling ved Arkeologisk museum vil museal formidlingskompetanse erstatte kravet om utdanningsfaglig basiskompetanse, se kap. 2.3.

Ved ansettelse (ikke kvalifikasjonsopprykk) på grunnlag av utøvende kunstnerisk kompetanse kan kunstnerisk formidlingskompetanse erstatte utdanningsfaglig basiskompetanse, se kap. 2.3.

2.3 Formidlingskompetanse

UiS skal være en profilert kompetanse- og formidlingsinstitusjon som gjennom åpen publisering (Open Access) fremmer åpenhet, medvirkning og kunnskapsdeling i forsknings- og innovasjonsprosesser til nytte for individ og samfunn.

Ved ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger skal det legges vekt på:

- evne til og interesse for formidling av forskningsresultat i anerkjente norske og internasjonale publiseringskanaler, samt progresjon i forskning og publisering
- arbeid for å fremme åpen publisering (Open Access)
- utdanning for forskningsformidling/oversettelsesarbeid
- forsknings- og kunnskapsformidling ut over eget fagmiljø og til publikum utenfor academia (lokalt, nasjonalt og internasjonalt)
- medvirkning i offentlig utredningsarbeid
- populærvitenskapelig formidling (publikasjoner, foredrag m.m.)
- deltakelse i fag- og samfunnsdebatten
- oversettelsesarbeid

Museal formidlingskompetanse

Med museal formidlingskompetanse menes formidling av spesifikk museal karakter og går dermed utover kravet for populærvitenskapelig formidling. Kravet til slik kompetanse skal ivareta formidling som skjer innenfor rammene av det som er særegent museumsvirksomheten, som utstillinger og formidling av museumsforskning og -virksomhet. Slik formidling er:

- faglig ansvar for, eller substansielle bidrag til, utstillinger (gjerne ved flere institusjoner)
- publikumsrettet foredrag og formidling av museal forskning og virksomhet
- undervisningsopplegg (feltformidling) ut fra musealt arbeid (for eksempel forvaltningsgravinger)
- bidrag til museale publikumstiltak
- dokumenterte kurs som kan bidra til formidlingskompetanse
- kontakt med media som gjelder formidling av museal forskning eller virksomhet

Krav til utstillingsarbeid:

Samlingsbaserte utstillinger skal svare på samfunnsoppdraget til universitetsmuseene og utgjør kjernen av den museale formidlingen. Omfanget til utstillinger varierer. Ved opprykk til professor forventes det bidrag til store, faglig tunge utstillinger med høyt nivå av forskningsformidling. Omfattende utstilling blir helhetsvurdert ut fra flere parametre, som antall aktører, arbeidsinnsats (over 20 ukesverk), antall gjenstander, kuratering, areal og størrelsen på pedagogiske opplegg. Utstillingsareal og antall gjenstander kan variere og er ikke i seg selv indikatorer for nivået til utstillingen, men er del av en helhetlig vurdering av utstillingen sin dimensjon. En tung faglig utstilling presenterer et komplekst tema der flere elementer kommer inn under samme overbygning og krever en vitenskapelig tilnærming og perspektiv. Utstillingen krever et stort forarbeid og flere aktører med tverrfaglig samarbeid og evt. eksterne konsulenter, både ved vitenskapelig, designmessig og pedagogisk gjennomføring. Original forskning skal presenteres innenfor gode pedagogiske og designfaglige rammer, gjerne med en nyskapende tilnærming, som fungerer som god formidling til en definert målgruppe.

Ved ansvar for, eller bidrag til, utstillinger er følgende arbeidsoppgaver forventet:

- utvikle dreiebok, som inneholder: utvikling av konsept, gjenstandslistene, bakgrunnsmateriale og utstillingstekster.
- forfatte utstillingstekster
- redaksjonelt arbeid eller bidrag til utstillingskatalog
- konsulent på formidlingsmateriell og –opplegg knyttet til spesielle målgrupper
- formidling av utstillinger f.eks. i media

Proessen med å lage utstillingen, som inkluderer definering av roller, forarbeid, gjennomføring, pedagogiske opplegg, markedsføring og mottak, skal dokumenteres i en dreiebok.

Denne bør legges ved som dokumentasjon og skal gjøre rede for og dokumentere følgende:

- konseptet for utstillingen og det vitenskapelige perspektivet som utstillingen er basert på
- gjennomføring av utstillingen (de involverte og rollefordeling)
- verksliste, utstillingssted, areal og varighet
- presentasjonen og formidling av utstillingen
- resepsjonen av utstillingen
- produserte trykksaker og pedagogiske opplegg

Kunstnerisk formidlingskompetanse

Med kunstnerisk formidlingskompetanse menes formidling av spesifikk kunstnerisk karakter. Kravet til slik kompetanse skjer gjennom formidling innenfor rammene av det som er kunstnerisk virksomhet. Det settes ikke spesifikke volumkrav for omfanget av kunstnerisk formidlingskompetanse, men sakkyndig komite må gjøre en skjønnsmessig vurdering av om volum/relevans og dokumentasjon er tilstrekkelig.

Ved ansettelse på kunstnerisk grunnlag, skal det legges vekt på:

- formidling av kunstnerisk forskning, dokumentert gjennom utøvende virksomhet eller kunstneriske objekter
- scenisk virksomhet; forestillinger, konserter og koreografier
- bruk av fysiske eller digitale plattformer for lyd og bilde
- refleksjon over egen praksis og eget kunstnerisk fagområde på plattformer med internasjonal utbredelse (f.eks. Research Catalogue)
- deling av forskningsbasert/praksisbasert kunnskap i relevante kunstmiljøer
- deltakelse i nasjonale/internasjonale nettverk rundt kunstnerisk forskning (artistic research)
- bruk av læringsplattformer (fysisk eller digitalt), som enetimer, kurs, workshops og mesterklasser.

Dokumentasjon av kunstnerisk formidlingskompetanse:

- konserter, forestillinger, performance, foredrag, samtaler, konferanser og seminarer
- tekstproduksjon og redaksjonsarbeid i form av publiserte notasjoner og publiserte tekster og publikasjoner
- dokumentasjon av film-, musikk- og teaterproduksjon i form av lydfiler, publikasjoner eller audiovisuelt materiale, programmer ol.
- dokumentasjon av kuratorisk arbeid ved hjelp av visuelle og tekstbaserte presentasjoner og audiovisuelle opptak av konserter, utstillinger, forestillinger osv. samt resultater i form av kataloger, programmer, tidsskriftsartikler ol. og omtaler eller kritikker eller anmeldelser av kuratorisk arbeid i anerkjente publikasjoner
- visuelle og tekstbaserte presentasjoner og audiovisuelle opptak av formidlingsopplegg knyttet til ulike målgrupper

Det skal gjøres en samlet vurdering hvor kandidatene vurderes ut fra alle kriteriene. Det settes ikke krav om at alle kriteriene skal være oppfylt.

Av dokumentasjonen skal det fremgå hvilke valg som er gjort i forhold til virkemidler og fremstillingsformer, samt hvilken rolle søkeren har hatt i forbindelse med det enkelte prosjektet. Materialet skal samles i en mappe, lik en pedagogisk mappe.

2.4 Kompetanse for innovasjon og samfunnskontakt

Ansatte i undervisnings- og forskerstillinger skal være tett på samfunnsutfordringene og arbeide for å løse komplekse utfordringer, regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Vår campus og nærheten til regionens mangfoldige arbeids- og samfunnsliv gir gode betingelser for samarbeid med regionale aktører. Denne samhandlingen skal gi kraft til et kunnskapsbasert arbeidsliv og bidra til innovasjon i en region i omstilling.

Gjennom å utfordre og utforske skal vi forbedre måtene vi arbeider på og fremme samhandling. I det innovative universitetet preger nyskaping og innovasjon utdanningene, undervisningen, forskningen, formidlingen og den kunnskapen som utvikles og deles. UiS ønsker at flere studenter og ansatte skal ta del i innovasjons- og entreprenørskapsaktiviteter.

Ved ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger skal det legges vekt på at den som ansettes:

- har bidratt til at forskningsbasert kunnskap blir tatt i bruk i samfunnet. Det kan omfatte ulike typer aktiviteter, avhengig av fagområde, forskningens innhold og målgrupper.
- kan vise til resultater fra nyskaping, innovasjon og entreprenørskap, basert på forskning og faglig utviklingsarbeid.
- har bidratt til utvikling av samarbeid med samfunns-, kultur- og arbeidsliv
- har erfaring med kommersialisering av forskning
- har samarbeidet med relevante partnere for sin forskning i arbeidslivet eller samfunnet for øvrig
- har vist evne til å bygge og ivareta faglige nettverk - regionalt, nasjonalt og internasjonalt

Bidrag til at forskningsbasert kunnskap blir tatt i bruk i samfunnet kan komme til uttrykk gjennom:

- patenter, lisensieringskontrakter eller bidrag til oppstart av nye selskaper på grunnlag av forskningsbasert kunnskap
- forskningsprosjekter gjennomført i samarbeid med eller på oppdrag fra næringsliv, offentlig sektor eller frivillige organisasjoner
- deltakelse i offentlige utredninger, kommisjoner, styrever, råd og utvalg
- publisering av populærvitenskapelige bøker, rapporter eller artikler i brukerrettede tidsskrift
- formidling av forskning gjennom intervjuer, kronikker, podcaster, videoer, blogger eller andre mediebidrag, herunder bidrag i sosiale medier
- foredrag og deltakelse i debatter og konferanser hvor potensielle brukere av forskning er representert
- bidrag til utstillinger og messer
- omfattende uformell rådgivning til beslutningstakere i privat, offentlig eller frivillig sektor med utgangspunkt i forskningsbasert kunnskap

Det forventes at aktivitetene er av høy kvalitet og at omfanget er betydelig, dette særlig dersom virksomheten i hovedsak består av mindre arbeidskrevende aktiviteter, som intervjuer, foredrag og uformell rådgivning. I vurderingen skal det også legges vekt på om forskningen har nådd ut til mange i målgruppen og/eller har hatt betydelig positive virkninger for målgruppen.

Virkninger og effekter av forskningen kan komme til uttrykk gjennom:

- bidrag til verdiskapning i private, offentlige eller frivillige virksomheter
- dokumentert forskningsarbeid som ligger til grunn for prosesser og beslutninger i arbeidsliv, forvaltning og organisasjonsliv
- endringer i praksis som resultat av forskning

2.5 Språkkompetanse

Norsk er hovedspråket ved UiS. Arbeids- og undervisningsspråket er norsk og engelsk. Den som ansettes i fast stilling må ha god skriftlig og muntlig fremstillingsevne på norsk eller et annet skandinavisk språk, og engelsk.

Ansatte som ikke behersker norsk eller et annet skandinavisk språk, må tilegne seg norskkunnskap tilsvarende nivå B2 innen en periode på tre år fra tiltredelse. Om nødvendig skal det bli gitt tilbud om norskkurs betalt av universitetet.

Ved ansettelse i ren undervisningsstilling kan det stilles krav om at den som ansettes behersker norsk eller et annet skandinavisk språk ved tiltredelse. Slik språkkompetanse kan også stilles ved ansettelse i kombinert undervisnings- og forskerstillinger når fagområdet krever det. Fagområder hvor dette kan være aktuelt:

- norsk/nordisk
- profesjonsutdanningene
- fagområder som krever inngående kjennskap til norsk kultur og praksis, f.eks. rettsvitenskap og praktisk journalistikk.

2.6 Personlig egnethet

Den som ansettes i undervisnings- og forskerstillinger ved UiS må kunne assosiere seg med våre verdier (uavhengig, involverende og skapende) og bidra til at universitetet utvikler seg i tråd med vårt mål om å ha attraktive og fremtidsrettede utdanninger som møter samfunnets utfordringer, være en attraktiv forskningspartner som følger av kritisk og uavhengig forskning med høy internasjonal kvalitet og være en profilert kompetanse- og formidlingsinstitusjon som gjennom samarbeid skaper verdier og ny kunnskap til nytte for individ og samfunn.

I tillegg til formelle kvalifikasjoner legges det vekt på at den som ansettes:

- har faglig integritet og fokus på kvalitet i sitt arbeid
- har evne til tverrfaglig nytenkning og kan vise til tverrfaglig samarbeid ved egen institusjon
- er engasjert for utvikling av og kvalitet i høyere utdanning
- har stor arbeidskapasitet og er effektiv
- er nysgjerrig og motivert for å utvikle ny kunnskap sammen med andre
- har gode samarbeids- og kommunikasjonsevner, og evne til å bidra til et konstruktivt arbeidsmiljø
- har vist evne til å samarbeide med personer med ulik faglig bakgrunn
- er motivert for å bidra til utvikling av faglig og tverrfaglig samarbeid ved UiS, og være til stede for kollegaer og studenter i arbeidstiden

3 Kriterier for vurdering av kompetanse og nivå knyttet til ulike stillinger

3.1 Professor

Kriterier for ansettelse som professor iht. forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger § 1-2:

(1) Vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder

eller

(2) Omfattende kunstnerisk virksomhet på høyeste nivå etter internasjonal standard og relevant bredde og fordypning i faget eller disiplinen på høyeste nivå

og

(3) I tillegg til de krav til grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå som er gitt til stilling som førsteamanuensis, skal det dokumenteres:

- 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.

(4) For ansatte ved universitetsmuseer kan institusjonen bestemme at museal formidlingskompetanse skal erstatte utdanningsfaglig kompetanse. For de som ansettes, men ikke for de som gis opprykk, på grunnlag av utøvende kunstnerisk kompetanse, kan kunstnerisk formidlingskompetanse erstatte utdanningsfaglig kompetanse. Institusjonen kan fastsette krav til utdanningsfaglig kompetanse som må erverves etter ansettelsen. Institusjonen fastsetter også kriterier for vurdering og dokumentasjon av kunstnerisk- og museal formidlingskompetanse.

Forskningsvirksomhet, jf. kap. 2.1 og forskriften § 1-2 (1)

Kravet til forskningsvirksomhet for å bli erklært professorkompetent uttrykkes ofte på forskjellige måter og kan variere noe fra fagområde til fagområde. Ved UiS legges til grunn følgende generelle minimumskrav:

- a. Krav til vitenskapelige publikasjoner:
 1. Et omfattende forskningsarbeid, eller en samling av vitenskapelige publikasjoner ekvivalent til en doktorgrad av høy kvalitet og som faller innenfor fagområdet.
 2. Et tilsvarende forskningsarbeid, eller en samling av vitenskapelige publikasjoner tilsvarende en doktorgrad av høy kvalitet med relevans for fagområdet, og som avviker fra punkt 1 med hensyn til teoretisk og/eller metodisk tilnærming. Dette/disse arbeide(r) bør også vise progresjon.
 3. Ytterligere vitenskapelige arbeider av høy kvalitet relevant for fagområdet som reflekterer søkerens orientering og fortrolighet med fagfeltet, med andre ord bredde. Det vektlegges at disse arbeider er publisert i tidsskrifter med fagfelleevaluering.
- b. Omfang: Den vitenskapelige produksjonen (inkludert doktorgrad) må være i samsvar med den etablerte internasjonale eller nasjonale standarden innenfor fagområdet, normalt minimum 10 tidsskriftartikler i fagfellevurderte tidsskrifter i full lengde, men hvor antall artikler må vurderes i sammenheng med kvalitet på artiklene eller for noen fagdisipliner to til tre bøker av høy kvalitet og ulike innhold. Den som ansettes som professor må ha ytt stort bidrag til alle arbeidene vedlagt søknaden og hatt ansvar for forskningsarbeidet og framstillingen i majoriteten av arbeidene. Ved mer omfattende samforfatterskap kan kravet til antall arbeider settes høyere.
- c. Kvalitet: Resultatene skal være godt underbygd og klart uttrykt. Det legges vekt på om arbeidene har fått eller kan få betydning for fagutviklingen eller for praksis på området. Det legges også vekt på originalitet i problemstilling, metode eller datakilder. Kravet til originalitet og betydning er klart høyere enn for doktorgraden, men det er nok at en del av arbeidene tilfredsstillende slike høye krav.
- d. Bredde: Breddekravet skal bidra til å sikre at søkeren er kvalifisert for å undervise og veilede på høyt nivå i mer enn én spesialisitet. Produksjonen bør omfatte flere kategorier av problemstillinger, temaer og forskningsmetoder. Den som ansettes som professor bør ha vist evne til å sette egne arbeider inn i en større sammenheng.
- e. Synlighet: Den som ansettes som professor bør ha publisert vitenskapelige arbeider som har vakt interesse og fått stor innflytelse på fagfeltet i nasjonale og/eller internasjonale forskningsmiljøer.. Det legges vekt på hva som innen faget blir sett på som god publiseringspraksis på publiseringstidspunktet.

Produksjonen skal reflektere en selvstendig forskningsprofil og vise evne til å ta opp nye problemstillinger.

- f. Aktualitet: Den som ansettes som professor må kunne dokumentere en aktiv pågående forskning på høyt vitenskapelig nivå og ha potensiale for fremtidig forskning på høyt nivå innenfor fagområdet. Ved vurdering av arbeidene bør en legge vekt på tidsfaktoren og progresjonen i vedkommendes vitenskapelige produksjon. En bør oppvurdere nyere arbeider og tilsvarende devaluere noe verdien av eldre produksjon, 1/3 av arbeidene bør ikke være eldre enn fem år.
- g. Selvstendighet og samarbeid: Den som ansettes som professor må kunne dokumentere at han/hun er i stand til å gjennomføre alle sentrale deler av et forskningsarbeid med høy kvalitet. Dette kan dokumenteres gjennom vitenskapelige arbeider der vedkommende er eneforfatter (eventuelt første-forfatter i disipliner der dette signaliserer hovedansvar for arbeidet), ved erklæring fra medforfattere som synliggjør bidraget som er gjort. I tillegg kan selvstendighet og samarbeid dokumenteres gjennom deltakelse og ledelse av forskningsprosjekt. Den som ansettes som professor må kunne vise til nettverksbygging og samarbeid, både nasjonalt og internasjonalt.

Kunstnerisk virksomhet, jf. kap. 2.1 og forskriften § 1-2 (2)

For å bli tilkjent professorkompetanse på grunnlag av kunstneriske kvalifikasjoner må en kunne dokumentere omfattende kunstnerisk virksomhet på høyeste nivå etter internasjonal standard samt relevant bredde og fordypning i faget eller disiplinen på høyeste nivå.

Kravet til bredde vil for eksempel kunne innebære repetoarmessig bredde (for utøvere) og stilistisk bredde (for komponister), men også dokumentasjon av annen faglig kompetanse på høyt nivå knyttet opp mot den kunstneriske virksomheten, vil kunne tillegges vekt. I tillegg vil didaktisk kompetanse og kuratering i enkelte tilfeller kunne anses som kunstnerisk virksomhet. Viktige stikkord for vurderingen av kunstnerisk virksomhet, relevant bredde og fordypning kan være originalitet, selvstendighet og kunstnerisk utvikling.

Selv om forskriften skiller mellom vitenskapelig nivå og kunstnerisk virksomhet, vil det for enkelte stillinger være aktuelt med en kombinasjon av vitenskapelig og kunstnerisk kompetanse, hvor en av retningene kan ansees som et støtteemne. Begge kompetanseområder må da være på doktorgradsnivå. Samtidig må sammensetningen av den sakkyndige komite reflektere en balansert kombinasjon av kunstnerisk og vitenskapelig kompetanse, for å sikre en god faglig vurdering av hvert enkelt arbeid.

Den som ansettes som professor må kunne dokumentere at han/hun er i stand til å lede og/eller gjennomføre sentrale deler av et kunstnerisk prosjekt med høy kvalitet. Dette kan dokumenteres på ulike måter og med erklæring fra medvirkende kunstnere og ved erfaring fra prosjektledelse. Den som ansettes som professor må kunne vise til nettverksbygging og samarbeid, både nasjonalt og internasjonalt

I tillegg til å bedømme den samlede kunstneriske produksjon (med særlig vekt på de utvalgte arbeidene), skal det legges vekt på søkerens kunstneriske aktivitet de siste fem til ti årene. Det skal legges vekt på søkerens faglige aktivitet og utvikling.

Dokumentasjon av skapende og utøvende kunstnerisk kompetanse skal bestå av inntil 15 kunstneriske arbeider som kan være:

- kunstneriske originalarbeider
- gjengivelse av kunstnerisk arbeid, for eksempel fotografier, audiovisuelle opptak eller lignende
- publikasjoner basert på søkerens skapende og utøvende virksomhet
- dokumentasjon av konserter, utstillinger, forestillinger, oppsetninger ved for eksempel program, katalog, samt omtaler eller kritikker i anerkjente publikasjoner
- kunstneriske priser, innkjøp og oppdrag

Utdanningsfaglig kompetanse, jf. kap. 2.2 og forskrift § 1-2 (3) og (4)

Krav til grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå fremgår av kap 2.2.

Kvalitetsutvikling

For å bli tilkjent professorkompetanse må en kunne dokumentere solid pedagogisk og didaktisk kompetanse.

Dette kan komme til uttrykk gjennom:

- vesentlig bidrag til systematisk utviklingsarbeid knyttet til undervisning og veiledning i eget fagmiljø og sammen med andre fagmiljø
- bevisst og artikulert bruk av student- og kollegaevalueringer på egen og fagmiljøets undervisning og veiledning, inklusiv emneevaluering i utvikling av studieprogram, emner og egen undervisning
- bevisst og systematisk utprøving av ulike undervisningsmåter og vurderingsformer, herunder også digitale, med tanke på å styrke studentenes læringsutbytte
- utvikling av egen undervisnings- og veiledningskompetanse gjennom deltakelse på relevante kurs, seminar, videreutdanninger, og ulike former for erfaringsdeling om undervisning og veiledning både lokalt, nasjonalt og internasjonalt

Veiledningserfaring

Den som ansettes som professor vil kunne få et særskilt ansvar for faglig leder- og veiledningsansvar overfor kollegaer i tillegg til veiledning av master- og doktorgradsstudenter. For ansettelse som professor bør en ha erfart og løst det mangfold av utfordringer som oppstår i møtet med ulike faglige problemstillinger og studentenes ulike forutsetninger. Det er ønskelig med en god balanse mellom veiledning av studenter på master- og doktorgradsnivå.

Den som ansettes som professor bør spesifikt kunne dokumentere gode evner til, og erfaring med, veiledning av doktorgradsstudenter eller kunstnerisk veiledning på høyt internasjonalt nivå. Vedkommende må normalt ha vært veileder (hoved- eller biveileder) for minimum to doktorgradsstudenter. Det kan gjøres unntak fra kravet til veiledning av to doktorgradsstudenter innenfor fagområder med liten tilgang på doktorgradskandidater.

Deltakelse i fagfellesskap

Det forventes at en professor, i tillegg til utvikling av egen undervisning og veiledning, bidrar til utvikling av universitetets utdanningskvalitet og av eget fagmiljø sin undervisningspraksis og innhold. Det forventes at professor har betydelig erfaring med:

- kollegialæringsprosesser
- ledelse og/eller utvikling av studieprogram
- fagfellearbeid av utdanning og undervisning
- deltakelse i/leder av sakkyndige evalueringer og utredninger
- arbeid med søknader og gjennomført større utviklingsprosjekt innenfor utdanning
- innsats og samarbeid i eget fagmiljø knyttet til arbeid med utdanningskvalitet

Utdanningsfaglig kompetanse skal dokumenteres i en mappe. Den utdanningsfaglige mappen skal bestå av en faglig fundert beskrivelse av egen kompetanse, samt relevant dokumentasjon som underbygger denne. Alt etter valgt format (for eksempel nettside, digital mappe på Canvas, eller som pdf-fil), og bredde og dybde i kompetansen, vil den utdanningsfaglige mappen få ulikt omfang. Fire hovedkriterier er definert for den kompetanseorientering UiS ønsker at søker skal fremvise:

- et tydelig fokus på studentenes læring
- en utvikling av sitt arbeid kvalitativt over tid
- en forskende tilnærming til undervisning og læring
- en kollegial holdning og fokus på kollektiv utvikling av undervisnings- og utdanningskvalitet

Eksempler på mulig dokumentasjon i mappen:

- ulik dokumentasjon som kan underbygge utviklingen av egen utdanningsfaglig kompetanse, ansiennitet som underviser i høyere utdanning, og på hvilke nivå undervisningen har foregått
- gjennomført basiskurs i universitetspedagogikk (minimum 200 timer etter ny forskrift 01.09.2019). Andre relevante kurs og egen praktisk undervisning kan erstatte gjennomført basiskurs.
- oversikt over annen pedagogisk utdannelse

- oversikt over egen undervisningspraksis med beskrivelser av planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning
- dokumentasjon på erfaringer med utdanningsledelse
- dokumentasjon på erfaring med veiledning fortrinnsvis på master og/eller ph.d.- nivå
- dokumentert deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap, for eksempel program-evaluering, fagfellearbeid, re-akkrediteringsprosesser, attester på medvirkning i fagrådsarbeid og styrende organer (nasjonale/internasjonale) som har innflytelse på utdanningskvaliteten
- bidrag til utvikling av digitale og/eller analoge læremidler (lærebøker, videoer, material etc.)

Andre kvalifikasjoner, jf. kap. 2.3-2.6

Professor må kunne dokumentere kvalifikasjoner ut over det som forventes i undervisnings- og forskerstilling på lavere nivå, enten formidlingskvalifikasjoner eller kvalifikasjoner innen administrasjon og ledelse.

Det forventes at professor kan dokumentere aktiv og pågående formidlings- og innovasjonsvirksomhet, synlighet overfor aktuelle målgrupper og arbeid for å fremme åpen publisering, jf kap 2.3 og 2.4.

Professor bør også ha:

- vist evne til forsknings- og utdanningsledelse av høy kvalitet
- vist evne til å initiere og lede forskningsaktiviteter alene og sammen med andre- faglige fellesskap
- demonstrert gode evner til nettverksbygging og samarbeid både nasjonalt og internasjonalt
- vist gode evner til å tiltrekke seg ekstern finansiering av forskningsprosjekter (ses i lys av tilgjengelig ekstern finansiering innenfor fagområdet)
- internasjonal erfaring. En bør kunne dokumentere virksomhet på den internasjonale forskningsarenaen og at forskningen har betydning for fagområdet internasjonalt
- erfaring fra administrativt arbeid i akademia

Krav til språkkompetanse og personlige egenskaper som vektlegges ved ansettelse fremgår av kap 2.5 og 2.6.

3.2 Dosent

Kriterier for ansettelse som dosent iht. forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger § 1-3:

(1)

- a) Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå rettet mot yrkesfeltet
- b) Dokumentert omfattende pedagogisk utviklingsarbeid og annen pedagogisk virksomhet av høy kvalitet
- c) I tillegg høye kvalifikasjoner innenfor ett eller flere av følgende områder:
 - Ledelse av forsknings- og utviklingsprosjekt
 - Tverrfaglig samarbeid og nettverksbygging
 - Omfattende samarbeid med nærings- og samfunnsliv for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet
 - Omfattende samarbeid med kulturlivet for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet
 - Yrkeserfaring av særskilt karakter og relevans fra nærings- og samfunnsliv
 - Yrkeserfaring av særskilt karakter og relevans fra kulturlivet
 - Oppbygging av vitenskapelige samlinger

og

- (2) Dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Forsknings- og utviklingsarbeid, jf. kap. 2.1 og forskrift § 1-3 (1a)

Kravet til dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå rettet mot yrkesfeltet uttrykkes ofte på forskjellige måter og kan variere noe fra fagområde til fagområde. Ved UiS legges til grunn følgende generelle minimumskrav:

- a. Krav til yrkesrettet forsknings- og utviklingsarbeid:
 - 1. Yrkesrettet forsknings- og utviklingsarbeid på nivå med en doktorgrad av høy kvalitet og som faller innenfor fagområdet.
 - 2. Et tilsvarende forsknings- og utviklingsarbeid av høy kvalitet tilsvarende en doktorgrad med relevans for fagområdet, og som avviker fra punkt 1 med hensyn til teoretisk og/eller metodisk tilnærming. Dette/disse arbeide(r) bør også vise progresjon.
 - 3. Ytterligere arbeider av høy kvalitet relevant for fagområdet som reflekterer søkerens orientering og fortrolighet med fagfeltet, med andre ord bredde.
- b. Omfang: forsknings- og utviklingsarbeidet må være i samsvar med den etablerte standarden innenfor fagområdet, normalt minimum 10 tidsskriftartikler i fagfelleverderte tidsskrifter i full lengde men hvor antall artikler må vurderes i sammenheng med kvalitet på artiklene, eller for noen fagdisipliner to til tre bøker av høy kvalitet og ulike innhold. Den som ansettes som dosent må ha ytt stort bidrag til alle arbeidene vedlagt søknaden og hatt ansvar for forsknings- og utviklingsarbeidet og framstillingen i majoriteten av arbeidene. Ved mer omfattende samforfatterskap kan kravet til antall arbeider settes høyere.
- c. Kvalitet: Resultatene skal være godt underbygd og klart uttrykt. Det legges vekt på om arbeidene har fått eller kan få betydning for fagutviklingen eller for praksis på området. Det legges også vekt på originalitet i problemstilling, metode eller datakilder. Kravet til originalitet og betydning er klart høyere enn for en doktorgrad, men det er nok at en del av arbeidene tilfredsstillende slike høye krav.
- d. Bredde: Breddekravet skal bidra til å sikre at den som ansettes er kvalifisert for å undervise og veilede på høyt nivå i mer enn én spesialitet. Produksjonen bør omfatte flere kategorier av problemstillinger og temaer. Den som ansettes som dosent bør ha vist evne til å sette egne arbeider inn i en større sammenheng.
- e. Synlighet: Den som ansettes som dosent bør ha drevet omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som har vakt interesse og fått stor innflytelse på fagfeltet nasjonalt og/eller internasjonalt. Det legges vekt på hva som innen faget blir sett på som god publiseringspraksis på publiseringstidspunktet. Produksjonen skal reflektere en selvstendig profil og vise evne til å ta opp nye problemstillinger.
- f. Aktualitet: Den som ansettes som dosent må kunne dokumentere en aktiv pågående forsknings- og utviklingsaktivitet på høyt nivå rettet mot yrkesfeltet og ha potensiale for fremtidig aktivitet på høyt nivå innenfor fagområdet. Ved vurdering av arbeidene bør en legge vekt på tidsfaktoren og progresjonen i vedkommendes produksjon. En bør oppvurdere nyere arbeider og tilsvarende devaluere noe verdien av eldre produksjon. Noen av arbeidene bør ikke være eldre enn fem år.
- g. Selvstendighet og samarbeid: Den som ansettes som dosent må kunne dokumentere at han/hun er i stand til å gjennomføre alle sentrale deler av et forsknings- og utviklingsarbeid med høy kvalitet. Dette kan dokumenteres med arbeider der vedkommende er eneforfatter (eventuelt førsteforfatter i disipliner der dette signaliserer hovedansvar for arbeidet), ved erklæring fra medforfattere som synliggjør bidraget som er gjort. I tillegg kan selvstendighet og samarbeid dokumenteres gjennom

deltakelse og ledelse av prosjekt. Den som ansettes som dosent bør kunne vise til omfattende samarbeid med samfunns- kultur- eller arbeidsliv for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet.

Ved ansettelse som dosent vil den beskrivende, analytiske reflekterende og teoretiserende kompetansen være sentral på samme måte som utøverkompetanse, kombinert med kompetanse i å utvikle og håndtere komplekse yrkes- og profesjonsfelt. Analyse- og refleksjonskompetanse (utenfrablikk) er også vesentlig.

Pedagogisk utviklingsarbeid, jf. kap. 2.2 og forskrift § 1-3 (1b)

Dosent må kunne dokumentere omfattende pedagogisk utviklingsarbeid og annen pedagogisk virksomhet av høy kvalitet., herunder utvikling av studieplaner og læremateriell, student- og kollegavurderinger. Dosent bør også kunne dokumentere erfaring med, og gode evner til veiledning, veiledning på masternivå tillegges vekt.

Relevant yrkeserfaring, jf. forskrift § 1-3 (1c)

Dosent må ha høye kvalifikasjoner innenfor ett eller flere av områdene nevnt i forskrift.

Utdanningsfaglig kompetanse, jf. kap. 2.2 og forskrift § 1-3 (2)

Krav til grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå fremgår av kap 2.2.

Andre kvalifikasjoner, jf. kap. 2.3-2.6

Dosent må kunne dokumentere kvalifikasjoner ut over det som forventes i undervisnings- og forskerstilling på lavere nivå, enten formidlingskvalifikasjoner eller kvalifikasjoner innen administrasjon og ledelse.

Det forventes at dosent kan dokumentere aktiv og pågående formidlings- og innovasjonsvirksomhet, synlighet overfor aktuelle målgrupper og arbeid for å fremme åpen publisering, jf. kap. 2.3 og 2.4.

Dosent bør også ha:

- vist evne til utdanningsledelse av høy kvalitet
- vist evne til å initiere og lede yrkesrettet forsknings- og utviklingsarbeid alene og sammen med andre-faglige felleskap
- demonstrert gode evner til nettverksbygging og samarbeid både nasjonalt og internasjonalt
- vist gode evner til å tiltrekke seg ekstern finansiering av utviklingsprosjekter (ses i lys av tilgjengelig ekstern finansiering innenfor fagområdet)
- internasjonal erfaring. En bør kunne dokumentere virksomhet på den internasjonale arenaen og at forsknings- og utviklingsarbeidet har betydning for fagområdet internasjonalt
- erfaring fra administrativt arbeid i akademia

Krav til språkkompetanse og personlige egenskaper som vektlegges ved ansettelse fremgår av kap 2.5 og 2.6.

3.3 Førsteamanuensis

Kriterier for ansettelse som førsteamanuensis iht. Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger § 1-4

(1) Norsk doktorgrad på aktuelt fagområde eller tilsvarende utenlandsk doktorgrad godkjent som likeverdig med norsk doktorgrad eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert ved vitenskapelig arbeid av samme omfang og kvalitet eller

(2) Gjennomført godkjent stipendprogram for kunstnerisk utviklingsarbeid på aktuelt fagområde eller dokumentert kunstnerisk virksomhet eller utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå og med en særlig fordypning som er relevant for fagområdet eller disiplinen

(3) Søkere skal bedømmes, men ikke rangeres, på om de oppfyller følgende krav:
Gjennomført eget program (minimum 200 timer)/relevante kurs og egen praktiske undervisning, og opparbeidet grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning (grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå).

Ferdighetene skal dokumenteres i form av en systematisk og samlet fremstilling som vurderes ved institusjonene.

De som ikke oppfyller kravene ved ansettelsen, skal pålegges å oppfylle dem innen to år etter ansettelsen.

Institusjonene kan etter § 1-1 fastsette høyere krav og bestemme at disse skal gjelde i bedømming og rangering av søkere.

Forskerkompetanse, jf. kap. 2.1 og forskrift § 1-4 (1)

Foruten forskriftens krav til forskerutdanning eller tilsvarende vitenskapelige arbeider bør den som ansettes som førsteamanuensis ha publisert vitenskapelige arbeider som har vakt interesse og fått innflytelse på fagfeltet.

Førsteamanuensis må kunne dokumentere en aktivt pågående forskning og ha potensiale for fremtidig forskning på høyt nivå innenfor fagområdet. Ved vurdering av arbeidene bør en legge vekt på tidsfaktoren og progresjonen i vedkommendes vitenskapelige produksjon.

Kunstnerisk kompetanse jf. kap. 2.1 og forskrift § 1-4 (2):

Foruten forskriftens krav til kunstnerisk kompetanse bør den som ansettes som førsteamanuensis ha vist kunstnerisk virksomhet som har vakt interesse og innflytelse på fagfeltet.

Førsteamanuensis må kunne dokumentere en aktiv pågående kunstnerisk produksjon og ha potensiale for fremtidig utøvelse og prosjektledelse på høyt nivå. En bør legge vekt på tidsfaktoren og progresjonen av vedkommendes kunstneriske aktivitet.

Utdanningsfaglig kompetanse jf. kap. 2.2 og forskrift § 1-4 (3):

- Gjennomført utdanningsfaglig kompetansehevingsprogram (minimum 200 timer) eller kan dokumentere kompetansen gjennom en kombinasjon av relevante kurs og egen praktisk undervisning som institusjonen vurderer som tilsvarende læringsutbyttene og temaområdene som finnes i UiS sitt basiskompetanseprogram på minimum 200 timer.
- Praktisk erfaring med undervisning og læring i høyere utdanning, og annen relevant kurs/kompetanse:
 - En faglig fundert beskrivelse av utviklingen av egen utdanningsfaglig kompetanse, ansiennitet som underviser og på hvilke nivå undervisningen har foregått.
 - Dokumentasjon av annen relevant kurs- og kompetansehevingsvirksomhet
- Opparbeidet grunnleggende pedagogisk og didaktisk kompetanse innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning:
 - Kan utvikle studieplaner og planlegge egen undervisning og fagemner, med særlig vekt på formulering av gode læringsutbyttebeskrivelser
 - Har kunnskap om hvordan læringsutbytteformuleringer, vurderingsmåter og arbeidsmåter i høyere utdanning må henge sammen, og kan bearbeide og variere disse på best mulig måte ut fra aktuell studentgruppe, fagområde og den situasjon de anvendes i

- Anvender digitale verktøy og digitale læringsressurser på en relevant og læringsfremmende måte
- Kan gi velfunderte og læringsfremmende tilbakemeldinger på enkeltstudenter og studentgruppers arbeider
- Evner å revidere emneplaner og undervisningsopplegg på bakgrunn av studentevaluering og fagfellevurdering av kollegaer.

Andre kvalifikasjoner, jf. kap. 2.3-2.6

Førsteamanuensis bør kunne dokumentere formidlings- og innovasjonsvirksomhet, synlighet overfor aktuelle målgrupper og arbeid for å fremme åpen publisering, jf kap 2.3 og 2.4.

Krav til språkkompetanse og personlige egenskaper som vektlegges ved ansettelse fremgår av kap 2.5 og 2.6.

3.4 Førstelektor

Kriterier for ansettelse som førstelektor iht. Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger § 1-5

(1) Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling eller

(2) Dokumentert omfattende kunstnerisk utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling og

(3) Spesielle kvalifikasjoner innenfor undervisning eller annen pedagogisk virksomhet skal tillegges stor vekt og

(4) Dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Forsknings- og utviklingsarbeid, jf. forskrift § 1-5 (1) og (2)

Et omfattende forsknings- og utviklingsarbeid, institusjonelt forankret i universitets- og høgskolesektoren eller innenfor yrkes-/profesjonsfeltet, som i kvalitet og omfang tilsvarer en doktorgradsavhandling må normalt tilsvare tre års fulltidsarbeid. Utviklingsarbeidet vil normalt rettes mot dokumentert og reflektert praksis, eller hva man kan betegne som «utøverkunnskap». Det kan være naturlig å trekke yrkespraksis inn der denne er dokumentert og gjort relevant for utviklingsarbeidet som legges fram. Dokumentert yrkespraksis er i seg selv ikke meritterende.

Det stilles krav til analytisk nivå og dokumentasjon av metode knyttet til utviklingsarbeidene. Arbeidene må også kunne vise til at ny kunnskap og/eller ny praksis er utviklet og vise til tyngde og betydning innenfor sitt fag-, yrkes- eller profesjonsområde. Dette innebærer god kobling mot praksisfelt, faglige nettverk og til rettelegging for erfaringsdeling. Utvikling, begrunnelse og erfaring med nye former for dokumentasjon vil være meritterende i denne sammenhengen.

Særskilt kompetanse for undervisning eller annen pedagogisk virksomhet, jf. kap. 2.2 og forskrift § 1-5 (3)

Spesielle kvalifikasjoner innenfor undervisning eller annen pedagogisk virksomhet må peke ut over det allmenne kravet til dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse som nevnt i punkt (4) og nærmere omtalt i kapittel 2.2. Det kan vise tilbake til punktet (1) idet forsknings- og utviklingsarbeid kan ha fornyelse og vurdering av pedagogisk virksomhet som formål. Det kan knyttes til bruk av faglig utviklingsarbeid i undervisningsmessig/pedagogisk sammenheng, gjennom planlegging, ledelse og veiledning/gjennomføring av undervisningsopplegg. Slikt arbeid vil kunne være både pedagogisk og forskningsmessig meritterende. Når formuleringen «spesielle kvalifikasjoner» er brukt, og disse kvalifikasjonene skal tillegges stor vekt, er det rimelig å sette tydelige krav til dokumentasjon på dette området. Med dette leddet som utgangspunkt vil det styrke en søknad om den har en overbyggende tekst (profileringsdokument) som viser sammenhenger i det utviklingsarbeid og den praksis som framlegges til bedømmelse, en tekst som viser læringshistorie og pedagogisk refleksjon/ståsted.

Utdanningsfaglig kompetanse, jf. kap. 2.2 og forskrift § 1-5 (4)

Kravet til dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning er nærmere omtalt i kapittel 2.2.

Andre kvalifikasjoner, jf. kap. 2.3-2.6

Førstelektor bør kunne dokumentere formidlings- og innovasjonsvirksomhet og synlighet overfor aktuelle målgrupper, jf kap 2.3 og 2.4.

Krav til språkkompetanse og personlige egenskaper som vektlegges ved ansettelse fremgår av kap 2.5 og 2.6.

3.5 Universitetslektor

Kriterier for ansettelse som universitetslektor, jf. Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger § 1-6:

(1)

- a) Høyere grads eksamen ved universitet, høyskole eller tilsvarende
- b) Relevante forskningskvalifikasjoner utover mastergrads- eller hovedfagsnivå og/eller relevant yrkespraksis eller

(2)

- a) Dokumentert anerkjent kunstnerisk virksomhet eller utviklingsarbeid av et visst omfang
- b) Utdanning på høyeste nivå på kunstområdet fra Norge eller likeverdig utdanning fra utlandet eller tilsvarende dokumenterte kunnskaper

og

- (3) Dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Faglig-/kunstnerisk kompetanse, jf. forskrift § 1-6 (1) og (2)

Universitetslektor må gjennom utdanning og erfaring dokumentere høy og oppdatert faglig/kunstnerisk kompetanse og engasjement for fagutvikling.

Utdanningsfaglig kompetanse, jf. kap. 2.2 og forskrift § 1-6 (3)

Kravet til dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning er nærmere omtalt i kapittel 2.2.

Andre kvalifikasjoner, jf. kap. 2.5-2.6

Krav til språkkompetanse og personlige egenskaper som vektlegges ved ansettelse fremgår av kap 2.5 og 2.6.

3.6 Forsker

1183 forsker – forsker med vitenskapelig kompetanse på professornivå

Kompetansekrav for forsker kode 1183 fremgår av Regler for opprykk til forsker kode 1183 § 4:

Vitenskapelig nivå i samsvar med etablert internasjonale og/eller nasjonale standarder for professor-kompetanse eller forskerkompetanse på professornivå innenfor fagområdet/ forskningsfeltet. Kompetansekrav for forsker i kode 1183 er tilsvarende som professor, se pkt. 3.1, med unntak av krav til utdanningsfaglig kompetanse. Forsker med vitenskapelig kompetanse på professornivå bør ha vært veileder (hoved- eller biveileder) for minimum to doktorgradsstudenter, og ha gjennomført veilederkurs for forskerutdanning (SQP hos UiS).

1109 forsker – forsker med vitenskapelig kompetanse på doktorgradsnivå

Kvalifikasjonskravene til 1109 og 1110 forsker anses å være tilsvarende. Ved UiS benyttes stillingskode 1109. Kompetansekrav for 1109 forsker fremgår av Reglement for opprykk til forsker 1109 i statlige virksomheter § 4: *Kompetansekravene for forsker 1109 er norsk doktorgrad, eller utenlandsk doktorgrad godkjent som likeverdig med norsk doktorgrad, eller førsteamanuensiskompetanse ved norsk virksomhet, eller dokumentert kompetanse på tilsvarende nivå gjennom vitenskapelig arbeid av tilsvarende omfang og kvalitet.* Kompetansekrav for forsker i kode 1109 er tilsvarende som for førsteamanuensis, se pkt 3.3, med unntak av krav til utdanningsfaglig kompetanse.

1108 forsker – forsker med utdanning på mastergradsnivå

Kompetansekrav for forsker kode 1108 er universitetsutdanning tilsvarende masternivå. Ved UiS kan denne stillingen unntaksvis benyttes i tilfeller hvor det ikke kreves forskerutdanning for ivaretagelse av arbeidsoppgavene.

4 Sakkyndig vurdering

Søkere til undervisnings- og forskerstillinger skal i samsvar med uhl § 6-3 nr. 3 vurderes av en sakkyndig komité. Det samme gjelder søknad om kvalifikasjonsopprykk. Ansettelsesmyndigheten kan i særskilte tilfeller gjøre unntak fra hovedregelen om sakkyndig vurdering ved ansettelse i stillinger uten krav om førstekompetanse og ved ansettelse for en kortere periode enn ett år.

En sakkyndig komité har formelt ingen selvstendig status i ansettelsesprosessen, men skal i kraft av sin faglige kompetanse gi en veiledende vurdering, som grunnlag for videre behandling av innstillings- og ansettelsesmyndighet ved universitetet. Ordningen med særskilt sakkyndig vurdering er begrunnet med behov for uavhengig faglig kvalitetssikring, samtidig som en understreker autonomi som fundament i forskning og undervisning.

4.1 Sammensetning av sakkyndig komité

Sakkyndig komite skal sammensettes i samsvar med reglene i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillingen. Komiteen skal sammensettes slik at den har kompetanse til å vurdere alle søkerne som faller inn under kunngjøringen.

Forskjellige kjønn skal være representert i komiteen. Det skal foretas en grundig undersøkelse nasjonalt og internasjonalt før en konkluderer med at det ikke har vært mulig å finne forskjellige kjønn til komiteen med tilstrekkelig vitenskapelig kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet. Dersom dette ikke har vært mulig, skal innstillende myndighet ved oversendelse av forslag til komite redegjøre for hva som er gjort for å få en komite hvor forskjellige kjønn er representert.

Ansatte i bistillinger og emeritus/emerita fra UiS kan inngå som internt medlem i komité.

4.2 Medlemmers habilitet

Sakkyndig komite skal settes sammen slik at det ikke kan reises inhabilitetsinnsigelser mot denne, jf. forvaltningslovens § 6. Det skal så langt som mulig klargjøres at de sakkyndige ikke har nær tilknytning til noen av søkerne eller har særlig fordel eller ulempe av å bedømme noen av dem. Et hvert kjennskap til søker medfører imidlertid ikke inhabilitet.

Når sakkyndig komité sammensettes, skal det legges vekt på veilederforhold eller nært faglig samarbeid innbefattet samforfatterskap. Vurdering fra komiteen bør i tilfeller der dette har vært et tema gjøre kort greie for spørsmålene som har vært drøftet, og de konklusjoner som ble trukket. Ved tvil eller ved inhabilitet skal HR-avdelingen kontaktes.

Både de som skal foreslå, og oppnevne sakkyndige, og de som skal bli eller er oppnevnt har ansvar for å si fra om det er særegne forhold som er egnet for å svekke tilliten til de sakkyndiges upartiskhet. Slik vurdering vil alltid være skjønnsmessig.

Automatisk inhabilitet:

- a. når du selv er part i saken;
- b. når du er i slekt eller svogerskap med en part i opp- eller nedstigende linje eller i sidelinje så nær som søsken
- c. når du er eller har vært gift, samboer eller er forlovet med en part
- d. når du er fosterfar, fostermor eller fosterbarn til en part
- e. når du er verge eller fullmektig for en part i saken eller har vært verge eller fullmektig for en part etter at saken begynte
- f. når du er, eller i løpet av de siste tre årene har vært, veileder for en søker i rekrutteringsstilling som stipendiat eller postdoktor

Skjønnsmessig vurdering:

Nær personlig eller faglig tilknytning

- a. nært personlig vennskap (mer enn bare bekjentskap, rent kollegialt vennskap medfører ikke inhabilitet)
- b. faglig fellesskap, for eksempel samarbeid eller samforfatterskap (både omfang og nærhet i tid er elementer i vurderingen - ligger det så nært som inntil 3 år tilbake i tid, vil inhabilitet normalt måtte sies å foreligge.)
- c. personlige eller faglige motsetningsforhold
- d. faglig overordnede bør ikke være med i en bedømmelse av egne underordnede

Andre særlige forhold som er egnet til å svekke tilliten til en beslutning:

Et kontrollspørsmål før en takker ja til å være med i komite må være: Hvordan tar dette seg ut utenfra?

Basert på ovenstående må en ta en samlet vurdering: Kan det stilles spørsmålstegn ved flere av de ovennevnte momentene i ditt tilfelle?

4.3 Komiteens mandat

Den sakkyndige komite skal foreta en faglig vurdering av søknader i forhold til de krav som stilles i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, universitetets institusjonelle kriterier samt ev utlysningstekst.

Ved vurdering av søkere til ledig stilling skal de sakkyndige finne fram minst fem søkere (hvis det er så mange kvalifiserte) som er aktuelle for en mer inngående vurdering, og foreta en begrunnet rangering av disse. Av de øvrige søkerne gis det ingen detaljert bedømmelse, men det skal framgå hva som skiller disse fra de utvalgte kandidatene.

I bedømmelsen skal det gis en oversikt over søkers utdanning og erfaring som er kvalifiserende for ansettelse/ opprykk samt en inngående vurdering av hvorvidt søkers dokumenterte kompetanse kvalifiserer for ansettelse/ kvalifikasjonsopprykk. Det skal gis en beskrivelse og vurdering av søkers vitenskapelige arbeider (enkeltvis eller gruppevis) innenfor fagområdet. Det skal legges vekt på om søkerens faglige aktivitet i den senere tid har vist stigning, stagnasjon eller tilbakegang. Bedømmelse og rangering skal ta hensyn til det tidsspenn resultatene er oppnådd innenfor, og det skal legges mest vekt på nylig oppnådde resultater.

Vurderingen som gis skal være direkte relatert til beskrivelse av stillingen og kvalifikasjonskrav angitt i utlysningstekst, forskrift og universitetets retningslinjer for ansettelse og opprykk. Komiteen skal ikke uttale seg i spørsmål om likestilling, fortrinnsrett, personlig egnethet eller andre forhold som ikke gjelder søkerens dokumenterte faglige kvalifikasjoner. Det skal tas hensyn til hvordan søkerens samlede kompetanse korresponderer med universitetets behov og interesser slik disse er beskrevet i utlysningen.

Dersom komiteen er i tvil når det gjelder kompetanse, kan den be om å få tilsendt ett eller flere arbeider til vurdering.

Eventuelt dissens i komiteen skal begrunnes og følge med bedømmelsen i den videre saksbehandling.

4.4 Forventninger til sakkyndig uttalelse

Den sakkyndige vurderingen skal disponeres som følger:

1. Bakgrunn
 - Når ble komiteen oppnevnt, og hva er komiteen bedt om å vurdere?
 - Komiteens sammensetning.
 - Arbeidsfordeling og –form.
2. Vurderingskriterier
 - Tydeliggjøre vektlegging av ulike kvalifikasjonskrav i universitetets retningslinjer for ansettelse og opprykk og spesielle krav nedfelt i utlysningstekst.
3. Utvalg av søkere som skal vurderes nærmere (ved ansettelse).
 - Begrunne utvelgelse av et begrenset antall søkere som betraktes som kvalifiserte framfor de andre. Dette «begrensede antallet» skal minst være fem, hvis det er så mange kvalifiserte.
 - Hva skiller de utvalgte søkerne fra de øvrige?
 - Omtale av søkere som ikke vurderes nærmere. Denne kan være mer summarisk, f.eks: «Søkerne (liste av navn) har liten vitenskapelig produksjon ut over doktorgraden og blir derfor ikke vurdert nærmere.» ev «Søkerne (liste av navn) har lite eller ingen forskning innenfor det spesifiserte fagområdet og blir derfor ikke vurdert nærmere.»
4. Hoveddel; Omtale, vurdering og kompetanseerklæring
 - Omtale og vurdering av søkers:
 - i. Vitenskapelig nivå på forskningsvirksomhet/kunstnerisk virksomhet
 - ii. Vitenskapelig nivå på utdanningsfaglig kompetanse
 - iii. Formidlingskompetanse
 - iv. Kompetanse for innovasjon, entreprenørskap og samfunnskontakt
 - v. Kvalifikasjoner for ledelse og administrasjon
 - Konklusjon
 - i. Tilfredsstillende søker kriteriene for ansettelse/opprykk? På hvilket fagområde, og eventuelt spesialitet, anses søker å ha sin kompetanse?
 - ii. Kan søker ansettes med forutsetning om å tilegne seg utdanningsfaglig basiskompetanse innen fastsatt periode?
 - iii. Dersom søker ikke tilfredsstillende kriteriene for ansettelse og det i utlysningsteksten er åpnet for midlertidig ansettelse i kvalifiseringsstilling; har søker forutsetninger for å skaffe seg nødvendige kvalifikasjoner i løpet av fastsatt periode?
 - iv. Er kompetanseerklæringen enstemmig og utvilsom? Ved dissens skal begrunnelsen for de forskjellige standpunkter fremgå av uttalelsen.
5. Sammenlignende vurdering og rangering av aktuelle kandidater (ved ansettelse)
 - Begrunne rangering av kvalifiserte søkere, hva skiller kandidatenes dokumenterte kompetanse for ansettelse? Ved ansettelse i stilling som førsteamanuensis skal søkere bedømmes, men ikke rangeres, på om de oppfyller krav til utdanningsfaglig basiskompetanse.
 - Er kompetanseforskjellen mellom de rangerte stor eller liten?

4.5 Intern faglig vurdering

Ansettelsesmyndigheten kan i særskilte tilfeller gjøre unntak fra hovedregelen om sakkyndig vurdering ved ansettelse i faste stillinger uten krav om førstekompetanse, og ved midlertidig ansettelse for inntil ett år.

Innstillende myndighet skal da normalt oppnevne et internt utvalg for vurdering av søknadene. Det interne utvalget skal bestå av tre ansatte med kompetanse på professor-/førstestillingsnivå innenfor fagområdet. Ett av medlemmene bør komme fra et annet institutt/avdeling eller fagområde. Dersom det er interne søkere fra enheten skal utvalget ha mer enn ett medlem fra instituttet/avdelingen. Flere kjønn skal være representert i utvalget. Medlemmene må vurderes habile for vurdering av søknadene, jf kap 4.2.

Den interne komiteens uttalelse skal gi innstillende myndighet et godt grunnlag for videre vurdering av søkerne gjennom intervju, prøveundervisning og referansesjekk. Uttalelsen vil være å betrakte som et internt arbeidsdokument som ikke er partsoffentlig.

Dersom innstillende myndighet etter en vurdering av søknadspapirene ikke ser behov for en nærmer faglig vurdering før intervju og referansesjekk kan det fremmes innstilling om ansettelse uten uttalelse fra internt faglig utvalg.

5 Kvalifikasjonsopprykk

UIS praktiserer hovedregelen om at opprykk bare kan gis på grunnlag av kompetansevurdering av en sakkyndig komité universitetet selv har oppnevnt. Universitetet deltar foreløpig ikke i nasjonale ordninger for kvalifikasjonsopprykk, som innenfor MNT-fagene, men sakkyndige komiteer skal ved vurdering ta hensyn til fagspesifikke standarder for kvalifikasjonsopprykk vedtatt i UHRs fagstrategiske enheter, nasjonale fakultetsmøter.

Det er ikke søknadsfrist for kvalifikasjonsopprykk. Søknad registreres normalt i JobbNorge. Søker bes kontakte HR-avdelingens rekrutteringsteam for nødvendige tilganger når søknaden er klar for registrering.

Søknad om kvalifikasjonsopprykk til professor/dosent bør foreligge på engelsk. Dette da sakkyndig komité normalt skal ha et medlem fra utlandet.

Ved opprykk skal kompetansen være innenfor fagområdet for stillingen som søkeren er ansatt i på søknadstidspunktet. Det skal tas hensyn til utvikling av fagområdet i stillingen fra ansettelse til søknad om opprykk. Arbeider på andre fagområder kan telle med, men vektlegges ut fra hva de sier om kompetansen for å drive forskning og undervisning på det aktuelle fagområdet. Minst to tredeler av kravet til omfang bør kunne dokumenteres med arbeider som klart er innenfor fagområdet for stillingen det søkes opprykk i, og 1/3 av disse arbeidene bør ikke være eldre enn fem år. Dersom fagområdet er en snever spesialitet, kan det aksepteres at en noe større del er utenfor fagområdet.

Vedlegg 1 Kunstnerisk forskning/-utviklingsarbeid

Ifølge norsk lov om universiteter og høyskoler er *kunstnerisk utviklingsarbeid* sidestilt med forskning, noe som har vært gjeldende siden 1995. Det betyr at kunstnerisk utviklingsarbeid er det etablerte uttrykket i forhold til tredje syklus – Kunnskapsdepartementet åpnet opp for institusjonelle etableringer av ph.d.-program i kunstnerisk utviklingsarbeid i 2018 – og er derfor det begrepet som naturlig inngår i universitetets strategier og planer på lik linje med forskning.

Følgende definisjon er generelt anerkjent og etablert i de akademiske kunstfaglige miljø i Norge: *Kunstnerisk utviklingsarbeid dekker kunstneriske prosesser som fører fram til et offentlig tilgjengelig kunstnerisk produkt. I denne virksomheten kan det også inngå en eksplisitt refleksjon rundt utviklingen og presentasjonen av kunstproduktet.* Samtidig praktiserer vi ved UiS også begrepet *kunstnerisk forskning*. Vi definerer begrepet kunstnerisk forskning som mer eller mindre synonymt med kunstnerisk utviklingsarbeid, men ønsker å presisere begrepsbruken.

Utviklingen i forskningsfeltet generelt viser økende grad av tverrfaglighet, og i så måte skiller begrepet *kunstnerisk utviklingsarbeid* seg fra *forskning* med en avgrensing av fagfeltet, knyttet opp mot kunstnerisk virksomhet innenfor akademiske rammer. En slik avgrensing står i motsetning til *forskning* som et overbyggende begrep, inklusiv den fagnøytrale graden *philosophiae doctor (ph.d.)*. I realiteten skiller dette den kunstneriske diskursen fra forskningsfeltet forøvrig, med uhensiktsmessige konsekvenser i forhold til tverrfaglige samarbeid og ressursfordeling.

Samtidig brukes i den internasjonale diskursen *artistic research* som begrep, eventuelt andre paralleller – som *arts-based research*, *practice-led research*, *art as research*, eller *performative research* – hvor en mengde typer forskning knyttes til kunstnerisk virksomhet i en akademisk setting. Begrepet *kunstnerisk forskning* innebefatter i så måte *både* universitets- og høyskolelovens bruk av kunstnerisk utviklingsarbeid i Norge, samt knytter seg til en internasjonal diskurs hvor begrepet forskning er innebefattet i terminologien.

Kunstnerisk virke eller *kunstnerisk virksomhet* er en helt sentral komponent i den kunstneriske diskursen innen academia, og danner sammen med dokumentasjon og kunnskapsoverføring grunnlaget for *kunstnerisk utviklingsarbeid/kunstnerisk forskning*.