

Søknad på professorat

Gunnar Hartvigsen

Institutt for informatikk, Fakultet for naturvitenskap og teknologi,
Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø

gunnar.hartvigsen@uit.no

Sammendrag

En ansatt i vitenskapelig stilling skal utføre minst tre forskjellige oppgaver: forskning, undervisning og formidling. I tillegg kommer administrative gjøremål. Oppgavene trekker på ulike ferdigheter som alle bør dokumenteres i en søknad på en vitenskapelig stilling. Dessverre er det kun et mindretall som utformer sine søknader slik at totalkompetansen anskueliggjøres. En god søknad skal være komplett, velordnet og positiv. I søknaden skal bedømmelseskomiteen finne svar på alle sin spørsmål, søknaden skal være lett å finne fram i og søknaden skal fokusere på søkerens kompetanse og presentere denne i et positivt lys. Bedømmelseskomiteen vil som hovedregel legge dobbelt så mye vekt på undervisningserfaring som administrativ erfaring, og videre dobbelt så mye vekt på vitenskapelige kvalifikasjoner i forhold til undervisningserfaring. Og kravene til vitenskapelige kvalifikasjoner kan ikke fravikes.

1 Innledning

En ansatt i vitenskapelig stilling, herunder professorat, er ment å ivareta minst tre ulike oppgaver:

- *Forskning*: planlegge, skaffe finansiering, gjennomføre og formidle resultater av egen forskning
- *Undervisning*: planlegge, administrere og utføre undervisning innen avanserte fagområder
- *Formidling*: gjennomføre populariserte foredrag og presentasjoner, delta i samfunnsdebatt, legitimere og synliggjøre verdien av forskningen for samfunnet

I tillegg omfatter mange slike stillinger også administrative oppgaver.

Hver og en av disse oppgavene krever ulike kunnskaper og ferdigheter – kunnskaper og ferdigheter som alle bør anskueliggjøres i en søknad på en slik stilling. I ”Veiledning for søkere til professorater ved HF UiB” (UiB, 1999b) blir bedømmelseskomiteen i *rangering av kvalifiserte søkere* bedt å vekte kompetansedimensjonene I, II og III slik:

| | |
|-----------------------------------|---|
| I. Vitenskapelige kvalifikasjoner | 4 |
| II. Undervisningserfaring | 2 |
| III. Administrativ erfaring | 1 |

Dette kan også tolkes dit hen at forskning teller dobbelt så mye som undervisning, som igjen teller dobbelt så mye som administrativt arbeid.

Dessverre er det de færreste som søker på vitenskapelig stillinger som synes å ha klart for seg hvilke oppgaver en er ment å ivareta. Dette er spesielt betenkelig for toppstillinger, hvor det ikke bør herske tvil om stillingens innhold og forpliktelser. Resultater er svært mangelfulle søknader og kanskje også en negativ sakkyndig vurdering.

Denne artikkelen presenterer saksgangen i professorsøknader, gjennomgår generelle råd og rutiner i denne prosessen samt gjennomgår bedømmelseskomiteens arbeidsrutiner. Avslutningsvis sies det også noe om søknadstaktikk.

2 Saksgangen

For jobber i universitets- og høyskolesektoren gjelder et formelt løp bestående av (Hartvigsen, 1998):

- 1) Utforming av betenkning: angir foretrukket kompetanse og administrativ prosess.
- 2) Utlysning med tidsfrister for innsending av (sjekk hva betenkningen angir):
 - a) Søknaden leveres:
 - a. Elektronisk: UiT benytter tjenesten til jobbnorge.no:

“Søknader for denne jobben registreres i et elektronisk skjema på Jobbnorge.no
Du må fylle ut: Standard CV
Vennligst opplys i søknaden hvor du først så jobbutlysningen!”

Selv om søknaden skal leveres elektronisk så vil det meste av materialet måtte leveres i papirform.
 - b. Papirbasert: Alle deler av søknaden sendes til institusjonen.
 - b) Søknad (i 4 eksemplarer) med CV og bekreftede kopier av vitnemål og attester. I søknaden angis hvilke vitenskapelige arbeider som innsendes til bedømming.¹
 - c) Vitenskapelige arbeider (i 3-5 eksemplarer). Alle vitenskapelige arbeider sendes inn innen søknadsfristen.^{2 3 4}
- 3) Søkerliste utformes og bedømmelseskomité (minimum 3 medlemmer, hvorav 2 eksterne) settes sammen.^{5 6} Søkerlisten er tilgjengelig for søkerne.⁷ (Be gjerne om å få den tilsendt, søker-

¹ Følgende standardtekst benyttes ved Universitetet i Tromsø: ”I tillegg sendes søknad med CV, bekreftede kopier av vitnemål og attester, skjema over pedagogiske kvalifikasjoner og listen over arbeider innen søknadsfristens utløp - i 4 eksemplarer – direkte til.”

² For søknad til den nasjonale opprykksordningen skal alle arbeider sendes innen søknadsfristen.

³ Tidligere var det vanlig at man for professorater hadde en forlenget frist for innsendelse av vitenskapelige arbeider, ofte 1 måned etter søknadsfristen.

⁴ Ved Universitetet i Tromsø praktiseres to alternativer med hensyn på antall vitenskapelige arbeider som skal sendes inn:

- a) Søkeren kan levere ”ubegrenset” antall arbeider: arbeider, publiserte eller upubliserte, som søkeren ønsker det skal bli tatt hensyn til ved bedømmelsen må innleveres i 3 eksemplarer og være ordnet i 3 komplette sett.
- b) Søkeren kan levere et begrenset antall arbeider: Søkeren kan levere inntil 10 arbeider som er sentrale i hennes/hans produksjon. Doktorgradsavhandlingen regnes i denne sammenheng som ett arbeid. Arbeidene leveres i 3 eksemplarer og må være ordnet i 3 komplette sett. Videre sendes det inn ett eksemplar av de øvrige vitenskapelige arbeider. Søkeren gir en beskrivelse av sin vitenskapelige produksjon der hun/han peker på hvilke arbeider som er mest betydningsfulle og derfor bør ligge sentralt i bedømmelsen. Videre beskrives de øvrige arbeider kortfattet for å vise bredden i produksjonen.

⁵ “Utfyllende bestemmelser for tilsetning i undervisnings- og forskerstillinger ved Universitetet i Tromsø” angir at “For toppstilling skal komiteens sammensetning følge de bestemmelsene som gjelder for opprykk til professor: Komiteen skal bestå av minst tre medlemmer med professorkompetanse eller tilsvarende kompetanse innen stillingens fagområde. Bare ett medlem av komiteen kan være fra Universitetet i Tromsø.”

⁶ ”Veiledende retningslinjer for vurdering av professorkompetanse ved tilsetning og opprykk” (anbefalt av Universitets- og høyskolerådet den 25.11.2002) angir at: ”En sakkyndig komité består av minst tre personer med professorkompetanse eller tilsvarende. Dersom en eller flere av søkerne har kompetanse fra annet fagområde skal tverrfaglighet i be-

listen sendes ikke automatisk ut.)⁸ Søkerne underrettes om komiteens sammensetting. (Dette syndes det en del i mot. Dersom du ikke mottar informasjon om komitéens sammensetning så bør du be om å få denne tilsendt.)

- 4) Bedømmelseskomiteen avgir sin innstilling. Komiteen presenterer en begrunnet rangering, eventuelt en begrunnelse for hvorfor den ikke rangerer søkerne. (Dersom det er mange søkere til stillingen kan det hende at komiteen kun rangerer de tre første. Det kan også hende at disse gis en mer grundig omtale i innstillingen.) Komiteen bedømmer i henhold til betenkningen. Det er imidlertid noe uklart om komiteen skal: (a) vurdere på generelt faglig grunnlag men innstille i henhold til betenkningen, eller (2) utelukkende forholde seg til betenkningen og kun vurdere de søkere/arbeider som faller innenfor betenkningen. Det siste er normalvarianten, blant annet fordi komiteen settes sammen for å kunne dekke betenkningen. Komiteen tar ikke kjønnsmessige hensyn, men skal legge forholdene til rette slik at dette kan gjøres administrativt.
- 5) Bedømmingen fra sakkyndig komité sendes i sin helhet til alle søkerne som komiteen har vurdert. Søkerne gis rett til å uttale seg om bedømmingen og innstillingen.⁹
- 6) Bedømmelseskomiteen besvarer eventuelle merknader fra søkerne.¹⁰ Det er uhyre sjelden at merknader tas til følge, til det er både komiteens arbeid for spesielt og komiteens anseelse for stor, men merknader fungerer likevel godt som korrektiver til komité og fagmiljø.
- 7) Innstillende myndighet innkaller eventuelt til intervju. Bedømmelseskomiteen kan eventuelt delegeres innstillende myndighet. Men dette gjelder ikke på professornivå, hvor fakultetsstyret er innstillingsmyndighet. Det kan også bli aktuelt å avvikle prøveforelesninger. Hensikten med denne fasen er å vurdere de best kvalifiserte søkeres egnethet for stillingen.¹¹

dømmelseskomiteen etterstreses. Bare ett medlem av bedømmelseskomiteen skal være fra eget universitet, og så langt mulig skal komiteen ha ett medlem fra et annet land. Komiteen skal være representert av begge kjønn.”

⁷ For stillinger ved Universitetet i Tromsø gjelder: “Personopplysninger som avgis i søknad og CV til stillinger behandles i henhold til lov om behandling av personopplysninger; personopplysningsloven. I henhold til offentlighetsloven § 25, 2. ledd kan søker be om ikke å bli oppført på den offentlige søkerlista. Universitetet kan likevel beslutte at navnet på kandidaten skal offentliggjøres. Søker vil i forkant av eventuell offentliggjøring bli varslet.”

⁸ I ”Veiledning for personalkonsulenter ved Universitetet i Oslo heter det:

”Tilsetningssaker er unntatt fra forvaltningslovens generelle bestemmelser om partenes adgang til å gjøre seg kjent med dokumenter, jf. forvaltningslovens § 3. Søkeres rett til innsyn er hjemlet i forskrift om partsøffentlighet i saker om tilsetning i den offentlige forvaltning. Institusjonene er ikke pålagt aktiv informasjonsplikt. Forskriftens formulering er «en part har rett til å gjøre seg kjent med», - dvs. at søkerne har krav på informasjon i henhold til reglene dersom de ber om det.”

⁹ I ”Veiledning for personalkonsulenter” ved Universitetet i Oslo heter det i seksjon 1.3.4 ”Innsyn i sakkyndig bedømmelse til vitenskapelige stillinger” at:

”Når det gjelder bedømmelse av søkere til vitenskapelig stilling, har Kollegiet vedtatt å praktisere meroffentlighet, jf. § 7 i reglementene for tilsetning i henholdsvis professorater og førsteamanuensisstillinger:

«Kopi av vurderingen fra de sakkyndige sendes søkerne personlig før saken tas opp til behandling i innstillingsorganet».

Søkerne er i denne sammenheng pålagt taushetsplikt på samme måte som de som er involvert i saksbehandlingen (se pkt.1.2.4 om taushetsplikt), og skal gjøres oppmerksom på dette i følgebrev ved oversendelsen. En søker som i medhold av forvaltningslovens §13 gis opplysninger som omfattes av taushetsplikt, kan bare bruke opplysningene til «å vareta partens tarv i saken», dvs sin rett til å kontrollere om det er en saklig bedømmelse.”

¹⁰ I ”Veiledning for personalkonsulenter” ved Universitetet i Oslo heter det:

”Kopi av vurderingen fra de sakkyndige sendes søkerne før saken tas opp til behandling i innstillingsorganet. Dersom søkerne ikke motsetter seg det, kan den sakkyndige vurderingen gjøres kjent for flere. Søkerne har adgang til å kommentere vurderingen, og eventuelle innspill skal følge saken til innstillings- og tilsetningsorganet. Dette innebærer likevel ingen rett til formell klage over vedtak i tilsetningssak, men representerer en utvidet adgang til partsinnsyn og mulighet for korrigerende av eventuelle misforståelser. Innstillingsorganet (evt. organets leder) avgjør hvorvidt eventuelle kommentarer skal sendes bedømmelseskomiteen for vurdering. Frist for innsendelse av kommentarer fra søkere vil normalt være ca. 14 dager. En søker har ikke krav på å få sine merknader lagt frem for de sakkyndige.”

¹¹ I ”Veiledning for personalkonsulenter” ved Universitetet i Oslo heter det:

- 8) Vedtak om tilsetting fattes av bemyndiget organ. Her står man i prinsippet fritt til å ta hensyn til sakkyndig komité, men det skal likevel være særdeles tungtveiende argumenter for å tilsette en sakkyndig komité. ¹²

Hele denne prosessen kan ta opp til to år. Men det vanlig er i underkant av ett år. Det bør imidlertid være mulig å gjennomføre denne prosessen på 4-6 måneder, spesielt siden det ofte kun er et begrenset antall arbeidere som skal sendes inn til bedømming. ¹³

3 Generelle søknadsprinsipper

Selv om en velskrevet søknad i seg selv ikke gir kompetanse, så vil en grundig og velorganisert søknad kunne forhindre urimelig vurdering og misvisende komitéuttalelser. Søknaden skal i henhold til professor Karl H. Teigen være: ¹⁴

- *Komplett*: komiteen skal i søknaden kunne finne svar på alle sine spørsmål. (Det er meget sjeldent at komiteen kontakter søkeren direkte for å innhente mer informasjon.) Søknaden skal fremheve søkeren som sterk faglig, pedagogisk og administrativt. Dette betinger en grundig søknad.
- *Velordnet*: komiteen skal lett kunne finne fram i søknaden. En velordnet søknad vil lettere kunne tegne et bilde av en kompetent søker.
- *Positiv*: søknaden skal fokusere på søkerens kompetanse – og ikke inkompetanse. Det er viktig at det bildet som tegnes er balansert (verken ”eplekjekk” eller ”usikker og nølende”).

Det hender alt for ofte at søknadene er mangelfulle. Dette gjelder langs de fleste akser, inkludert innsendelse av arbeidere, kommentering av egne arbeidere, diskusjon av faglige ambisjoner, visjoner, etc.

Husk at en skal dokumentere både administrative, pedagogiske og forskningsmessige evner, hvorav de siste er de vesentligste, og at flertallet i komiteen på forhånd ikke vil ha kjennskap til ens meritter.

3.1 Perspektiver

Det er i følge Teigen ¹⁵ nyttig å skifte mellom perspektiver. Søkeren bør i søknaden tenke på:

- seg selv (søkeren)
- bedømmelseskomiteen
- eventuelle øvrige søkere

”Universitetslovens krav om en særskilt sakkyndig bedømmelse er primært begrunnet i behovet for en uavhengig faglig kvalitetssikring, samtidig som det er ment å understreke faglig autonomi som et grunnleggende element ved forskning og undervisning. Den sakkyndige vurderingen er således en viktig del av innstillingsgrunnlaget, men det formelle innstillingsorganet har likevel endelig ansvar og myndighet i forhold til rangeringen av kandidatene. Innstillingsorganet er også ansvarlig for intervjuer, vurdering av søkerens personlige egnethet og avgjør om det skal holdes prøveforelesninger eller andre prøver.”

¹² I ”Veiledning for personalkonsulenter ved Universitetet i Oslo heter det i seksjon 1.3.4 ”Innsyn i sakkyndig bedømmelse til vitenskapelige stillinger” at:

”Innstilling til vitenskapelige stillinger skal også omtale personlig egnethet for stillingen. Å foreta denne vurderingen er innstillingsmyndighetens oppgave, - og ikke bedømmelseskomiteens. Denne delen av innstillingen er underlagt de samme bestemmelser om partsoffentlighet som for teknisk-administrative stillinger.”

¹³ ”Veiledende retningslinjer for vurdering av professorkompetanse ved tilsetting og opprykk”, Anbefalt av Universitets- og høgskolerådet den 25.11.2002, heter det at: ”Den sakkyndige bedømmelsen skal normalt foreligge innen 3 måneder etter at de sakkyndige har mottatt papirene som legges til grunn for vurderingen.” For professorater så opererer Universitetet i Oslo med en 5 måneders frist.

¹⁴ Fra professor K.H.Teigens foredrag: ”Søknaden: generelle prinsipper”, Skibotn feltstasjon, Skibotn, Troms, 29. september 2000. (Teigen er professor i psykologi ved Universitetet i Tromsø.)

¹⁵ Se fotnote 12.

Teigen anbefaler søkeren å forestille seg at han/hun skriver om en god venn som han/hun ønsker å gi en positiv fremstilling av. Det er ofte lettere å gi en positiv framstilling av en selv når en inntar dette perspektivet og ser seg selv i tredjeperson.

Søkeren bør videre forsøke å forestille seg at han/hun er medlem av bedømmelseskomiteen. Tenk spesielt på hvordan en kan forenkle komiteene arbeide: skriv oversiktlig; fremhev sentrale momenter – hva dine arbeider handler om og hvordan de kan grupperes. Det siste er spesielt viktig siden komiteen, spesielt for toppstillinger, teller antall mulig doktorgrader som søkerens arbeider representerer. Formuler gjerne setninger som kan limes inn i komiteens egen uttalelse, men la det også være rom for komiteens egne formuleringer. Husk at komiteen både kan/vil kommentere arbeidene enkeltvis og gruppevis.

Vis også hvordan egen profil er relevant for stillingen og redegjør for faglige ambisjoner – hvilke ambisjoner en har for stillingen. *Søkeren bør (les: må) utforme en plan for sitt faglige arbeid i tiden fremover.* Poenget er å skrive seg inn i stillingsbetenknningen, samt avsløre for komiteen hvilke faglige ambisjoner en har for de kommende år. Selv om stillingsbetenknningen ofte ikke eksplisitt angir dette, så er en slik plan for obligatorisk å regne. Dette er en faglig lederstilling! Det må også søknaden gjenspeile.

Retningslinjene for bedømmelseskomiteer ved HF, UiB, (UiB, 1999b) anbefaler at søkeren bør gi:

”en kort framstilling av sin vitenskapelige løpebane og aktivitet, med særlig vekt på de (opp til 15) utvalgte arbeidene. De deler av produksjonen som er mest relevant for stillingen iflg. utlysning og stillingsomtale, bør omtales nærmere med poengtering av originalitet og nyvinninger. Framstillingen begrenses til 2 sider.”

Til slutt bør søkeren ofre noen tanker på eventuelle andre søkere. Sørg for å få med de momenter som det er sannsynlig at andre søkere inkluderer i sine søknader. Fremhev spesielt sterke sider.

3.2 Før søknaden

En god søknad krever uker med arbeidsinnsats. Noe av denne innsatsen kan gjøres i god tid i forveien dersom en erkjenner at målet er et professorat eller en annen vitenskapelig stilling, og bevisst arbeider mot dette målet. Dette innebærer at alle relevante momenter fortløpende dokumenteres og arkiveres. En komplett CV og kopivennlige kopier av alle faglige arbeider er et godt utgangspunkt for en vellykket søknad. (Se for eksempel Hartvigsen, 1998.)

Dersom en ikke har slik informasjon tilgjengelig ved oppstart av søknadsskrivingen må en sørge for å gi seg selv tilstrekkelig tid til å fremskaffe de nødvendige opplysninger, inkludert en oversikt over stillinger, forskningsopphold, forskningsprosjekter, mv.

Før arbeidet med selve søknaden tar til er det viktig at betenkningen leses nøye: hvilke områder er stillingen lyst ut innen / hvilke kompetanse etterspørres, hva er viktig, hvilke frister gjelder for innlevering av arbeider, hvor mange kopier skal leveres, hvor mange arbeider kan sendes inn, etc. Komiteen bør lett kunne identifisere kravene fra betenkningen i søknaden.

Gå så videre til publikasjonslisten. Gi en oversikt over alle arbeider i kronologisk orden. Arbeidene bør være systematisert i arbeider publisert i tidsskrifter, bøker, i ettertrykk fra konferanser (proceedings), rapporter, m.fl. Ta også med arbeider ”in press” og ”submitted”. Dette vil variere fra fag til fag. I noen fag finnes det for eksempel konferanser som henger like høyt som tidsskrifter!¹⁶

¹⁶ Innen for eksempel operativsystemforskning henger konferansen ”The ACM Symposium on Operating Systems Principles” (SOSP) på høyde med (eller for enkelte høyere) enn tidsskrifter innen samme området. Konferansen, som arrangeres annen hvert år, krevde før innsendinger kunne gjøres elektronisk (dvs før 1997), at man sendte inn 15 kopier

3.3 Selve søknaden

Når det gjelder selve søknaden anbefaler Teigen¹⁷ at man bør veksle mellom tekst og oppstillinger. Teksten skal gi oppsummerende og positive beskrivelser av innsatsen på de ulike områdene. Søknaden er personlig – det er ingen grunn for å legge skjul på det, bruk derfor ”jeg”-form.

Teigen anbefaler at man benytter karakteristikk som virker konstaterende, men er flatterende, som for eksempel ”utstrakt erfaring”, ”omfattende undersøkelse”, ”betydelig innsats”, ”allsidig virksomhet”, ”bred bakgrunn”. Man bør ikke bruke betegnelser som ”glimrende”, ”usedvanlig”, ”fremragende”. Disse skal overlates til komiteen. Teigen sier videre at dersom en synes dette er å smøre tykt på, så kan man moderere omtalen ved å benytte ”ganske”, ”relativt” eller ”forholdsviss”. Dessuten beskriver en ikke seg selv, bare det en har gjort eller har vært med på.

I veiledningen for søkerer til professorat ved HF, UiB, (UiB, 1999a) anbefales det at søknaden organiseres i henhold til følgende momenter:

1. *Organiser søknaden i oversiktlige **kapitler**: personalia, utdanning, arbeidserfaring, vitenskapelig virksomhet [få også med faglige ambisjoner / faglige planer fremover], forskningsveiledning, undervisningserfaring, populærvitenskapelig virksomhet, administrativ erfaring, og en kort framstilling av den vitenskapelige produksjon (se pkt. 4). Søkerens etternavn påføres i øvre venstre hjørne av samtlige sider i søknaden, som også pagineres.*
2. *De skriftlige arbeidene skal oppføres kronologisk med overskrift over sidetall og evt. medforfattere. Inndelingen foretas i følgende kategorier:*
 - a. *Gradsavhandlinger, monografier*
 - b. *Publikasjoner i referee-betjente vitenskapelige tidsskrifter*
 - c. *Publiserte bokverk/bokkapitler*
 - d. *Publikasjoner i fagtidsskrifter uten referee-tjeneste*
 - e. *Publiserte oversiktsframstillinger (oversiktsartikler, resymé, utdrag osv.)*
 - f. *Forskningsrapporter i f.eks. intern rapportserie*
 - g. *Publiserte populærvitenskapelige framstillinger, upubliserte undervisningskompendier og utredninger*
 - h. *Framstillinger av andres arbeid (bedømmelser, anmeldelser, vurdering av innstillinger o.l.)*
 - i. *Annen skriftlig produksjon*
3. *Søkeren må tydelig avmerke de vitenskapelige arbeidene (opp til 15) som anses som mest betydningsfulle, og en **separat liste** vedlegges. Disse arbeidene vil bli gransket særlig grundig av bedømmelseskomiteen. Doktoravhandling sees i denne sammenheng som **ett** vitenskapelig arbeid, enda om den består av flere sammenhengende arbeid.” (**Fete** typer i original)*

til referee-prosessen. Proceeding er tilgjengelig fra ACM Press og i elektronisk form. De beste artiklene videresendes også til tidsskriftet *ACM Transactions on Computer Systems*.

¹⁷ Se fotnote 14.

Punkt 2 vil variere noe avhengig av fagfelt. I teknologiske fag er det langt vanligere å publisere i konferanse-proceedings. I andre fag gis det ikke ut arkiverbare proceedings fra konferanser.

3.4 Vitenskapelige kvalifikasjoner

I essens er vurdering av professorkompetanse en opptelling av doktorgrader. Noen fag, som humaniora og samfunnsfag krever to doktorgrader, mens andre, som psykologi, medisin og de fleste realfag, krever (inntil) tre doktorgrader. (Nå må det her legges til at omfanget på doktorgradene varierer fra fag til fag.)

Teigen¹⁸ anbefaler at man for å forenkle arbeidet til komiteen bør dele den vitenskapelige produksjonen inn i 3-5 grupper (forutsatt at kompetansekravet er tre doktorgrader):

- **Gruppe 1: Doktoravhandlingen:** Denne gruppen består av selve doktoravhandlingen samt eventuelle forarbeider og publikasjoner basert direkte på avhandlingen.
- **Gruppe 2: Videreføring av avhandlingsarbeidet:** Arbeider som representerer en "videreføring" av tematikk fra doktoravhandlingen. Her er det viktig å få fram at dette er en egen gruppe og ikke bare "mer av det samme".
- **Gruppe 3 (+4): Andre tematiske områder:** Tematisk eller metodisk forskjellige arbeider (fra gruppe 1 og 2). Dette dokumenterer bredden i arbeidene. I tillegg viser dette at du på selvstendig grunnlag evner å initiere og utføre forskning.
- **Gruppe 5: Diverse arbeider:** Dette er kanskje pedagogiske arbeider, bokkapitler for en bredere krets, og lignende. Denne gruppen kan benyttes til å dokumentere pedagogisk innsats og/eller bredde.

Beskriv den røde tråd i hver gruppe, med vekt på hvordan gruppene er forskjellige fra hverandre. Beskriv det du mener er det/de viktigste resultat(ene)/-budskapet i forskningen (hver gruppe for seg).

Poenget er selvsagt å forenkle arbeidet for komiteen slik at de kan se at produksjonen tilsvarer minst det antall doktorgrader som er nødvendig innenfor søkerens fagområde. Det er lettere å la bedømmelseskomiteen slå sammen grupper (f.eks. 3 og 4) enn å overlate til dem å splitte grupper (f.eks. 1 og 2).

Merk at bedømmelseskomiteen er spesielt opptatt av:

- **Bredde:** Det stilles krav til faglig bredde i arbeidene (jfr. Gruppe 1-5)
- **Volum:** Tilstrekkelig volum av internasjonale publikasjoner (tidsskrifter og konferanser med proceedings på internasjonalt forlag)
- **Tidsskriftsartikler:** Selv om synet på tidsskriftsartikler varierer, vil det kun unntaksvis tildeles kompetanse uten et visst antall publikasjoner i internasjonale tidsskrifter
- **Egenerklæring:** Vedlagte publikasjoner er kommentert med hensyn på originalitet og forskningsbidrag

Et krav det syndes mye mot, og som bedømmelseskomiteer etter hvert vil måtte slå hardere ned på, er kravet om at eventuelle medforfattere redegjør for sine bidrag i felles publikasjoner.

3.5 Administrativ erfaring

Siden en del av oppgavene til en ansatt i vitenskapelig stilling er av administrativ art, og administrativ erfaring er en av kompetansepillarene, er det viktig at slik kompetanse og erfaring dokumenteres i søknaden, herunder:

- ledelse (verv ved universitet, fakultet, institutt eller andre administrative stillinger)

¹⁸ Se fotnote 12.

- undervisning (studieplaner, seminar, forskerkurs o.l.)
- forskning (planlegging av innkjøp, arrangement av kongresser o.l.).

Erfaringen kan være fra vitenskapelig gruppe, verv ved institutt (f.eks. instituttstyrer/leder), fakultet (f.eks. bedømmelseskomiteer), på nasjonalt nivå (forskningsråd o.l.) eller internasjonalt nivå (administrasjon av internasjonalt forskningssamarbeid).

3.6 Pedagogisk kompetanse

Det er viktig å dokumentere pedagogisk kompetanse. Ved likhet i publikasjonsmengde/-kvalitet kan pedagogisk erfaring være tungen på vektskålen. Det som spesielt bør dokumenteres er:

- Undervisningserfaring (i sammendrag)
- Sensorvirksomhet
- Studentveiledning, spesielt av doktorander
- Utforming av lærebøker og pedagogisk materiell
- Studieplanarbeid
- Pedagogiske kurs

I noen fag er fullført veiledning av doktorander et krav for å få professorkompetanse.

Ved Universitetet i Tromsø benyttes følgende standardtekst ved utlysning av professorater:

“I tillegg må søkere kunne dokumentere pedagogiske kvalifikasjoner i form av universitetspedagogisk seminar, annen pedagogisk utdanning eller gjennom å ha utviklet en pedagogisk mappe. I særlige tilfeller kan dokumentert praktisk kompetanse som underviser vurderes som likeverdig. Pedagogisk mappe, se: <http://uit.no/iplu/6637/13>”

Videre skal utlysningen inneholde:

“Eget skjema om pedagogiske kvalifikasjoner, må fylles ut og vedlegges søknaden, uit.no/poa/vitenskapelige-stillinger”

3.7 Andre momenter

Avhengig av betenkning og søkerens kompetanse kan det også være andre momenter som fortjener et eget punkt.

3.8 Utvalgte arbeider

Det har i de senere år blitt vanlig å begrense antall arbeider som tillates sendt inn, gjerne 10 eller 15, avhengig av fagområde.¹⁹ De arbeidene som plukkes ut bør vise faglig bredde samt den seneste forskningen. Arbeidenes vitenskapelige bidrag skal kommenteres i et eget vedlegg til søknaden. Dersom det ikke er angitt begrensninger i antall arbeider som kan sendes inn bør du sende inn alle *gode* arbeider. (Dvs. alle arbeider som er meritterende!)

Dersom du må begrense deg til 10-15 arbeider så er det likevel fullt mulig i søknaden å kommentere arbeider som ikke er innsendt. Ved å gjøre kopier av arbeider som ikke sendes inn tilgjengelig via en web-side kan man enkelt omgå antallsbegrensningen. Komiteen kan da selv velge å hente ut de ekstra arbeidene, noe som av og til kan være nyttig dersom kompetansen ikke er ustridelig.

Selv om det gir et dårlig inntrykk dersom diplom-/hovedfagsoppgave ikke er vedlagt søknad til høyskolelektorstilling, så er det ikke gitt at den skal legges ved professorsøknaden. Dette vil

¹⁹ Opplysningene om dette finner du i stillingsutlysning/betenkning. Ved Universitetet i Tromsø er det opp til det enkelte institutt/fakultet hvorvidt en ønsker at alle arbeider skal innsendes eller ”inntil 10 arbeider”. Merk også at teksten sier: ”ARBEIDER - publiserte eller upubliserte - som søkeren ønsker det skal bli tatt hensyn til ved bedømmelsen ...”. Også upubliserte arbeider kan sendes inn. (Men det er neppe lurt å sende inn arbeider som er upublisert fordi de har blitt dømt “nord og ned” under review.)

avhenge av fagfelt. Innenfor enkelte fag er det heller ikke gitt at doktorgradsavhandlingen skal leveres til bedømmelse. (Dette avhenger også litt av hvor lenge det er siden doktorgraden ble avlagt.) Sett fra bedømmelseskomiteen side er det for de aller fleste søkere en fordel at avhandlingen er vedlagt. Dersom komiteen ikke har innsyn i avhandlingen vil man som regel anta at alle arbeider som er skrevet i løpet av arbeidet med doktorgraden og det/de 1-2 påfølgende år er relatert til avhandlingen.

4 Bedømmelseskomiteens arbeid

Bedømmelseskomiteen vil i tillegg til selve søknadene med vedlegg og innsendte arbeider basere sitt arbeid på stillingsbetenkning og utlysningstekst samt de regler for bedømmelseskomiteer som det enkelte lærested måtte ha, både interne regler samt rundskriv fra departementet.

Vitenskapelige kvalifikasjoner er viktigst, og kan i henhold til rundskriv F-14-95 fra departementet (UFD) ikke fravikes: "Retningslinjene vil kunne fravikes på enkelte punkter når det har meldt seg søker som har særlige forutsetninger for stillingen. *Faglig kvalifikasjonsgrunnlag kan ikke fravikes.*" (egen utheving)

I "Veiledning for bedømmelseskomiteer til professorater ved HF, UiB" heter det at:

"Sammen med søknaden skal det følge en fullstendig liste over søkerens vitenskapelige arbeid. Søkeren skal i sin søknad selv peke på de vitenskapelige arbeidene (opp til 15) som anses viktigst i produksjonen. Alle utpekte arbeid må være blant de som sendes inn for bedømmelse. Bedømmelseskomiteen har anledning til å konsentrere seg om en særlig grundig vurdering av disse utvalgte arbeidene. Den øvrige produksjon kan også vurderes, spesielt for å finne om søkerens forskning har den nødvendige bredde."

Den samme veiledningen sier om kravene til professor-kompetanse at:

"For å meddele professorkompetanse må de utvalgte arbeidene være av høy vitenskapelig klasse (gi et originalt informasjonsbidrag og klart være i forskningsfronten innen sine felt). Arbeidene bør være publisert i internasjonalt anerkjente tidsskrifter med referee-tjeneste eller klart være av en kvalitet som tilsvarer slik offentliggjøring og utbredelse. Når større avhandlinger er publisert, bør det være av forlag med utbygget vitenskapelig konsulent-vurdering av manuskriptet.

For å oppnå kompetanse innen et spesifikt fagområde (angitt i utlysning og stillingsomtale), må søkeren oppfylle de generelle krav til vitenskapelig fordypning som er nevnt ovenfor innen dette fagområdet. Hvis søkeren har betydelig vitenskapelig produksjon som grenser opp til det angitte fagområdet og behersker vitenskapelige metoder som klart kan anvendes innen dette, kan kravet til produksjon innen det spesifikke fagområdet senkes noe.

Gjennomført doktorgradsprøve innen det utlyste området er normalt et krav for professorkompetanse."

Rundskriv F-14-95 angir at kvalifikasjonsgrunnlaget for førsteamanuensis bl.a. er: "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." Dette betyr at det fortsatt er mulig å få tilkjent doktorgradskompetanse, og senere også professorkompetanse, på bakgrunn av publiserte arbeider.

Dette ser man også i ”Veiledende retningslinjer for vurdering av professorkompetanse ved tilsetting og opprykk”²⁰ fra 2002, hvor det er kommet inn et punkt om ”realkompetanse”:

”Søkere med dokumentert realkompetanse, men som ikke har kvalifisert seg gjennom organisert forskerutdanning og/eller avlagt doktorgrad, skal ha anledning til å søke og til å bli vurdert til professorstilling. Ved vurdering av realkompetanse bør søker kunne oppfylle krav til vitenskapelig eller kunstnerisk produksjon tilsvarende minst en norsk doktorgrad (publisert i løpet av de siste fem årene innenfor det aktuelle fagområde) og dokumentert bredde og selvstendighet i forskningsvirksomheten.”

Det åpnes også i større grad opp for å vurdere ”andre dokumentasjonsformer”:

”Det normale vil være at vitenskapelig kompetanse blir dokumentert gjennom tradisjonelt vitenskapelig arbeid gjennom ordinære vitenskapelige medier, men det åpnes også for andre dokumentasjonsformer, blant annet problemløsning på tvers av disiplingrensene, ”nye dokumentasjonsformer”, og for at ikke-publisert materiale kan telle i vurderingen. Dokumentasjonen kan også omfatte annen utøvelse som viser at det må ligge høy vitenskapelig kompetanse til grunn.”

Retningslinjene fra UiB sier videre om faglig bredde at:

”I tillegg til å vise evne til fordypning, må søkeren ha vist vitenskapelig bredde. Slik bredde kan dokumenteres også i den delen av søkerens produksjon som faller utenfor de utvalgte arbeidene.”

Dette breddekravet er ofte et vanskelig hinder, og fører ikke sjeldent til at søkeren kun bedømmes kompetent til en kvalifiseringsstilling. Om kompetansekravet sier retningslinjene videre at:

”Det bør kunne påvises en vitenskapelig arbeidsinnsats med kvalitet og volum som om lag svarer til to doktorgradsavhandlinger på felter relevante for den utlyste stilling for at professorkompetanse meddeles.”

Som tidligere angitt så vil kravene til professorkompetanse variere avhengig av fagfelt, fra 2 til 3 doktorgrader. Det finnes også de som argumenterer for at kravet er tre doktorgrader i tillegg til den ordinære doktorgraden.

Det er også viktig å være klar over de forhold som gjelder for forfatterskap. Her sier HF, UiBs retningslinjer:

”Eneforfatterskap eller førsteforfatterskap bør i alminnelighet telle mer enn sekundærforfatterskap. I ”Veiledning for søkere” bes søkerne om selv å angi hva deres innsats i eventuelle fellesarbeid har vært.

I tillegg til å bedømme den samlede vitenskapelige produksjon (med særlig vekt på de utvalgte arbeidene), skal det legges vekt på søkerens forskningsaktivitet de siste 5-10 år.

Retningslinjer ved rangering av flere kompetente søkere: Her legges spesiell vekt på søkerens vitenskapelige originalitet, evne til å ta opp nye metoder og problemstillinger, og forskningsaktiviteten de siste 5-10 årene.”

I tillegg til vitenskapelige publikasjoner legges det også vekt på evne til å skape forskningsmiljø. Her sier UiBs retningslinjer:

²⁰ ”Veiledende retningslinjer for vurdering av professorkompetanse ved tilsetting og opprykk”, Anbefalt av Universitets- og høyskolerådet den 25.11.2002.

”Det må ikke være tvil om søkerens evne til å påta seg veilederansvar av doktorgradskandidater innen det utlyste faget. Dersom søkeren har hatt mulighet for det, bør slik evne være dokumentert gjennom tidligere vellykket veiledning av kandidater til doktorgrad. Har søkeren vært veileder sammen med andre, bør det dokumenteres at veilederfunksjonen har vært sentral og betydningsfull for kandidaten. Her bør dokumentasjonen skje i form av erklæringer fra medarbeidere.”

Om rangering sier retningslinjene til UiB:

”Dokumentert evne til å bygge opp en forskningsgruppe og, til forskningsveiledning (på doktorgradsnivå eller "post.doc."- nivå) bør være betydelig meritterende. Samarbeid med andre grupper teller også positivt ved rangering av kvalifiserte søkere. Søkerens evne til å knytte internasjonale kontakter innen sitt fag tillegges vekt, også når dette har foregått i form av underordnet arbeid i større velrenommerede grupper. Evne til å organisere tverrfaglige/-flerfaglige kontakter innenlands og utenlands tillegges også vekt. (...)

Dokumentert og god populærvitenskap skal være positivt meritterende. Den populærvitenskapelige virksomhet vil kunne dokumenteres ved avholdte foredrag eller publiserte arbeid.”

Om pedagogiske kvalifikasjoner, som er det andre kvalifikasjonskriteriet, sier veiledningen til UiB at:

”Søkeren bør ha undervisningserfaring innenfor stillingens fagområde. Undervisningserfaring innen et tilgrensende fagfelt eller omfattende generell undervisningserfaring kan godtas hvis det er klart at søkeren har den nødvendige faglige kunnskap for å undervise innen det felt som er angitt i utlysning/stillingsomtale. Det må ikke være tvil om at søkeren kan undervise på alle nivå i faget.”

Det tredje kompetansekriteriet er administrativ erfaring. Her sier UiBs retningslinjer at:

”I vurderingen av søkere skal det også legges vekt på administrativ erfaring og kompetanse av forskjellig slag. Blant de viktigste momenter som bør vektlegges her er deltakelse i råd, utvalg, komitéer som arbeider med forsknings- og utdannings spørsmål på institutt-/fakultetsnivå, evt. kollegienivå, forskningspolitiske engasjement, administrasjon av forskningsprosjekter m.v.

Det bør ikke være tvil om søkerens evne til å mestre de administrative plikter som tilfaller et professorat ved Det historisk-filosofiske fakultet.”

I noen tilfeller kan det være særlige forhold som betinger en noe annen vurdering av søkeren. For HF, UiB, gjelder:

”Retningslinjene som er gitt ovenfor, burde dekke langt de fleste vurderinger av professorater. I enkelte helt spesielle tilfeller kan det imidlertid bli aktuelt å fravike eller supplere de krav som er angitt ovenfor for å sikre at særlig uvanlige kapasiteter eller talenter ikke nektes kompetanse på formelt grunnlag når det åpenbart vil være urimelig.

Hvis bedømmelseskomitéen ønsker å fravike kravet om bestått doktorgradsprøve, må det være begrunnet i at søkeren har helt uvanlig verdifulle faglige egenskaper eller utvilsomt ville ha fått tildelt doktorgrad på dokumenterte vitenskapelige arbeid.

Det er lettere å fravike dette krav hvis fagområdet ikke har en innarbeidet akademisk tradisjon.”

Om vurderingen sier UiBs retningslinjer videre:

”I den samlede vurdering skal hovedvekten legges på vitenskapelige kvalifikasjoner som et ubetinget krav. At en søker har spesielt høy kompetanse innen undervisning eller administrativt arbeid, medfører ikke reduserte krav til vitenskapelig kompetanse. I rangeringen av søkere som står tilnærmet likt med hensyn til vitenskapelig virksomhet, blir de øvrige kvalifikasjoner utslagsgivende.

Når utlysning/stillingsomtale ikke inneholder spesielle krav, bør en søker med høy undervisningserfaring rangeres foran en søker med marginal erfaring under ellers like forhold. Undervisningserfaring utenfor det utlyste fagfeltet tas med i vurderingen, bl.a. fordi søkeren etter ansettelse vil kunne tilpliktes undervisning utenfor den organisasjonsenhet stillingen er knyttet til.”

Som nevnt i introduksjonen så har HF, UiB, angitt følgende vektning av kompetansen (innen humanistiske fag):

”I rangering av de kvalifiserte søkerne bør komitéen vekte kompetansedimensjonene I, II og III slik:

| | |
|--|----------|
| <i>I. Vitenskapelige kvalifikasjoner</i> | <i>4</i> |
| <i>II. Undervisningserfaring</i> | <i>2</i> |
| <i>III. Administrativ erfaring</i> | <i>1</i> |

Kompetansedimensjon IV [særlige forhold] vurderes skjønnsmessig for den enkelte stilling.”

Innenfor naturvitenskap og teknologi vil en nok også ha en fjerde dimensjon – internasjonal erfaring – med vekt som administrativ erfaring. (Merk at vektningen gjelder for søkere som tilfredsstillende kompetansekravene, dvs. **etter** at de vitenskapelige minimumskrav er nådd.) I tillegg vil vitenskapelige kvalifikasjoner ha en større vektning. Dette gir:

| | |
|--|----------|
| <i>I. Vitenskapelige kvalifikasjoner</i> | <i>5</i> |
| <i>II. Undervisningserfaring</i> | <i>2</i> |
| <i>III. Administrativ erfaring</i> | <i>1</i> |
| <i>IV. Internasjonal erfaring</i> | <i>1</i> |

Retningslinjene gir følgende råd med hensyn på samlet vurdering og rangering:

”For å gjøre bedømmelsen mer analytisk håndterbar foreslås det at en i vurderingen bryter de aktuelle dimensjoner ned i følgende grunnkomponenter og at disse legges til grunn for omtalen av den enkelte søker:

I. Vitenskapelige kvalifikasjoner

(a) originalitet og kvalitet, (b) produktivitet, (c) bredde, (d) front-orientering, (e) miljøskapning, (e) populærvitenskap

II. Pedagogiske kvalifikasjoner

(a) pedagogisk basisutdanning, (b) evalueringsrapporter, (c) undervisning, veiledning og eksamensarbeid, (d) egne pedagogiske publikasjoner, kompendier, undervisningsmateriell, (e) forsøks- og utviklingsarbeid, (f) mottatte studentpriser

III. Administrativ erfaring

(a) relevans/ansvarsfylde, (b) omfang, (c) dokumentasjon”

For realfag gjelder

IV. Internasjonal erfaring

(a) initiering av internasjonale forskningsprosjekt (forskningsledelse), (b) deltakelse i internasjonale forskningsprosjekt, (c) forskningsopphold i utlandet av lengre varighet, (d) inviterte internasjonale forskere

Merk at "front-orientering" (i punkt I) omfatter en redegjørelse for faglige planer og ambisjoner.

4.1 Glimt fra komitearbeid

Komiteinnstillinger kan være svært forskjellige, både med hensyn til omfang og utforming. Tabell 1 viser et eksempel på vurderingen av en søker.

For publikasjon kan det også trekkes frem forhold som:

- Antall publikasjoner per år: $65/24 = 2,7$
- Totalt antall siteringer: 4376 (182 per år)
- Høyest antall siteringer til et spesifikt paper: 1487
- Høyest "impact factor": 18,6

En slik opplisting gir hurtig et bilde av søkerens relative betydning innen sitt eget fagfelt.

5 Søknadstaktikk

Dersom det er mulig vil nok de fleste av oss så langt råd er forsøke å unngå nederlag (ta tap). Det er kun seirene som telles. I søknadssammenheng kan dette gi seg ulike utslag, først og fremst i form av at søkere trekker sine søknader. Noen trekker søknaden når de ser søkerlisten av frykt for å bli rangert etter noen av de andre søkerne. Noen trekker søknaden når de ser bedømmelseskomiteen, kanskje for å unngå konfrontasjoner med faglige motstandere. Selv om det offisielt ikke skal forekomme at personlige forhold skal kunne influere på vurderingen, så kan det for eksempel hende at søker og komité vurderer resultater på forskjellig måte. Vi opplever også at søkere trekker søknadene sine på bakgrunn av lekkasjer fra komiteen. Disse formene for konkurransementalitet finner vi først og fremst i de mest kompetitive fagmiljøene, og de kan nok fremstå som ganske uvirkelige for andre fagmiljøer.

Søkere som er usikker på egen kompetanse kan videre søke stilling andre steder for å få kompetansevurdering. Eller de søker til den nasjonale opprykkskomiteen i eget fag, som årlig behandler søknader fra hele landet. Fordelen med dette er at man kan få vurdert hele sin kompetanse, og ikke bare den som faller innenfor en snever betenkning. Ulempen er at kompetansen må være gitt uten tvil, noe som ikke er nødvendig for innstillinger fra interne komiteer.

Alle søkere bør ha i tankene at det er de siste 5-10 årene som spesielt er interessant for bedømmelseskomiteen. Videre er det viktig å anskueliggjøre progresjon og kvalitet. Blant de arbeider som legges ved bør det være et som presenterer "siste nytt", gjerne et arbeide som er "submitted".

Også for arbeidsgivere bedrives taktikkeri. Ved å snevre inn betenkningen og rette den mot kompetansen til bestemt kandidater kan en sikre at disse ansettes. Dersom det er yngre søkere som foretrekkes kan en legge større vekt på potensial. Foretrekkes eldre søkere vektlegges erfaring mest. Arbeidsgiver kan også styre utfallet noe gjennom sammensetting av bedømmelseskomiteen. Skulle alle disse tiltakene slå feil kan arbeidsgiveren velge å se bort fra bedømmelseskomiteens rangering og ansette den som man selv mener man er mest tjent med.

Det finnes dessverre flere eksempler på det som i det minste kan tolkes som inngripen fra fagmiljøet i tilsettingsprosesser. Det snakkes om dem i korridorene, men ingen synes å ha den nødvendige makt til, eller interesse av, å reagere.

I noen fagmiljøer rangeres kompetansetyperne, hvor professorater vunnet gjennom konkurranse med andre søkere henger høyere enn opprykksprofessorater. Det kan også være en rangordning blant lærestedene, hvor noen læresteder ansees som mer prestisjefylte enn andre.

Tabell 1 Eksempel på tabell for oppstilling av publikasjoner. Innsendte publikasjoner vil i tillegg kommenteres hver for seg.

| Omtale og vurdering av Ola Nordmann (født 1960) | | | | | | | | |
|---|-------------|-------|-------------------|-----|--|-------|------------------|-----------------------|
| Utdanning og akademiske grader | | | | | | | | |
| Nordmann er PhD innen ... (1998) (bekreftet kopi vedlagt). Tittel på avhandling: "Avhandlingens tittel" (Avhandling er vedlagt). Normann er videre sivilingeniør fra ... (1990). Hovedkarakteren var | | | | | | | | |
| Yrkeserfaring | | | | | | | | |
| Nordmann har i store deler av sin karriere jobbet med forskning og utvikling. Han har vært ansatt i ... fra Siden ... 2002 har Nordmann ... | | | | | | | | |
| Vitenskapelige kvalifikasjoner | | | | | | | | |
| Nordmanns fagområde er ... | | | | | | | | |
| Normann har siden 1991 vært forfatter/medforfatter på flere publikasjoner. Tallene i parentes angir publikasjoner utover dem som er framlagt for spesiell vurdering: | | | | | | | | |
| Publiseringssted | Antall publ | | Antall forfattere | | | | Første-forfatter | Merknad |
| | Antatt | Sendt | 1 | 2 | 3 | 4+ | | |
| Int. tidsskrift | 6 | | 3 | 2 | | 1 | 4 | |
| Int. konf. m/proc. | 2(+7) | (1) | (1) | (3) | 1(+1) | 1(+3) | 0(+4) | |
| Nasj. konf. m/proc. | | | | | | | | |
| Bøker | | | | | | | | |
| Bokkapitler | | | | | | | | |
| Rapporter | 2 (+6) | | | | | | 1 | Angir rapporter i ... |
| Andre | (7) | | | | | | | |
| Nordmann har sendt inn 10 arbeider til vurdering: | | | | | | | | |
| 1. ARBEID 1. Faglig vurdering av arbeidet. | | | | | | | | |
| 2. ... | | | | | | | | |
| Samlet vurdering av de innsendte arbeider ... | | | | | | | | |
| Prosjekttakkvisisjon | | | | | Internasjonal erfaring | | | |
| Pedagogiske kvalifikasjoner | | | | | Fagpolitisk arbeid | | | |
| Pedagogisk utdanning: | | | | | Miljøskapning og entreprenørvirksomhet | | | |
| Undervisning: | | | | | Administrativ erfaring | | | |
| Veiledning: | | | | | Relasjon til stillingsbetenkning | | | |
| Eksamensarbeid: | | | | | Konklusjon | | | |
| Planlegging: | | | | | Nordmann har vært en aktiv forsker ... | | | |
| Vurdering: | | | | | Nordmann har veiledningserfaring ... | | | |
| Utvikling av egne undervisningsopplegg: | | | | | Nordmann har undervisningserfaring ... | | | |
| Utvikling av læremidler: | | | | | Normann har erfaring med initiering og ledelse av forskningsprosjekter ... | | | |
| Formidlingsarbeid og kontaktskapende virksomhet | | | | | Nordmann er kompetent til stilling som ... | | | |
| Referee | | | | | | | | |

6 Avslutning

Denne artikkelen har tatt for seg søknadsprinsipper til professorater, men det meste av artikkelen er også relevant for søknader på andre vitenskapelige stillinger. Professorkompetanse kan oppnås gjennom søknad, enten på stillinger utlyst ved egen institusjon eller via positive bedømminger foretatt ved andre læresteder eller av nasjonale opprykkskomiteer. Siden alle som er kompetent til det kan få et personlig opprykk til professor, er det i prinsippet kun søkeren selv som står

i veien for professortittelen. Innen enkelte miljøer finnes det dog en uformell rangering mellom ulike typer professorstillinger.

I henhold til universitetsloven så har alle som har innehatt et professorat i over 10 år rett til å kalle seg professor selv om de sluttet i stillingen. Det som ikke er like klart er at en kompetansevurdering har begrenset "holdbarhet". I henhold til Utdannings- og forskningsdepartementets rundskriv F-15-02 "Personlig opprykk til professor etter kompetanse" så har en professorvurdering en "holdbarhet" på 6 år. Etter dette må en fremsette seg for ny vurdering dersom en søker en annen stilling. Personer som har blitt tilkjent kompetanse til en professor 2 stilling må likevel gjennom en ny vurdering dersom disse søker et fullt professorat.²¹

Vi har i de senere år også sett at stadig flere fagmiljøer har vedtatt nasjonale retningslinjer for kravene til kompetanse på professornivå. UFD anbefaler også at slike kriterier diskuteres i relevante faglige fora som nasjonale fakultetsmøter og fagråd.

Det finnes også en del litteratur som kan være nyttig i karriereplanlegging og søknadsskriving (for eksempel: Hartvigsen, 1998; McCabe & McCabe, 2000; Melko, 1998; Reis, 1997). Det meste er riktignok tilpasset amerikanske forhold, men har likevel en viss relevans for våre hjemlige forhold.

Takksigelser

Forfatteren ønsker å takke Karl Halvor Teigen for nyttige kommentarer til artikkelen.

7 Referanser

Hartvigsen, G. (1998). *Forskerhåndboken*. Kristiansand: Høgskoleforlaget.

McCabe, L.L., McCabe, E.R.B. (2000). *How to succeed in academics*. San Diego: Academic Press.

Melko, M. (1998). *A Professor's work*. Lanham, Maryland: University Press of America.

Reis, R.M. (1997). *Tomorrow's professor: preparing for academic careers in science*. New York: IEEE Press.

UHR (2002). Veiledende retningslinjer for vurdering av professorkompetanse ved tilsetting og opprykk. Anbefalt av Universitets- og høgskolerådet den 25.11.2002. Universitets- og høgskolerådet.

UiB (1999a). Veiledning for bedømmelseskomiteer til professorater (HF, UiB)²²

UiB (1999b). Veiledning for søkere til professorat (HF, UiB)²³

²¹ Universitets- og høgskolerådets "Veiledende retningslinjer for vurdering av professorkompetanse ved tilsetting og opprykk", indikerer at det kan finnes utfyllende bestemmelser som ikke krever ny vurdering av professor II for tilsetting i professor I stillinger: "Andre veiledende retningslinjer knyttet til vurdering av professorkompetanse kan utformes spesifikt for bestemte fagområder, og reguleres gjennom utfyllende bestemmelser. Dette kan for eksempel omhandle konkretisering av dokumentasjonsgrunnlaget for vitenskapelig og/eller kunstnerisk kvalitet (omfang, synliggjøring av bidragsandel i felles publikasjoner, publikasjonsfora m.m.) og hvorvidt det skal foretas en ny vurdering av forholdet mellom professor I og professor II-stillinger. Førsteamanuensis eller høgskoledosent som har oppnådd kompetanseerklæring for professor II-stilling eller tidligere dosentstilling og som søker opprykk, skal det foretas ny bedømming (jf. rundskriv F 15-02 Personlig opprykk etter kompetanse)."

²² <http://www.hf.uib.no/i/sekretariatet/Forskrifter/PROF-KOMITE.HTML>

²³ <http://www.hf.uib.no/i/sekretariatet/Forskrifter/prof-sokere.html>