



## Krav til universitetspedagogisk kompetanse - utredning fra arbeidsgruppe

---

### 1. Bakgrunn

Kunnskapsdepartementet har fastsatt endringer i *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger* (<https://lovdata.no/forskrift/2006-02-09-129>).

Virkningstidspunktet var **1. september 2019**. Endringene innebærer innskjerpede krav til **utdanningsfaglig kompetanse** (tidligere omtalt som «pedagogisk basiskompetanse») ved ansettelse i førsteamanuensisstilling og ved ansettelse i og opprykk til professorstilling.

Alle utdanningsinstitusjoner er pålagt å utvikle nærmere kriterier for ansattes utdanningsfaglige kompetanse og hvordan denne skal dokumenteres. Ved UiB har det vært en høring blant alle fakultetene der Universitetsstyret har bedt om innspill til revisjon av UiBs «[Regler for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse ved UiB](#)» og «[Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger](#)». De reviderte reglene ble vedtatt av Universitetsstyret i august 2019.

#### Hva innebærer forskriftsendringen?

I korte trekk at det stilles *ulike* utdanningsfaglige kompetansekrav til ansatte i hhv. førsteamanuensis- og professorstillinger:

Førsteamanuensis skal dokumentere gjennomført eget program (minimum 200 timer)/relevante kurs og egen praktisk 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), tidligere omtalt som «pedagogisk basiskompetanse».

I april 2020 ble en gruppe utpekt og gitt følgende **mandat**:

Mandatet for gruppen har vært å orientere seg om hvilke basispedagogiske kurs som tilbys fra UiB sentralt og hvilke kurs det må suppleres med som er relevante for kunstfagene ved KMD for å oppfylle kravene i forskriften når det gjelder stilling som førsteamanuensis.

Gruppen har bestått av:

- Ingrid Aarset, førsteamanuensis ved Kunstakademiet - Institutt for samtidskunst (leder for gruppen)
- Åse Huus, førsteamanuensis ved Institutt for design
- Hilde H. Sveen, førsteamanuensis ved Griegakademiet - Institutt for musikk
- Linda Opshaug, rådgiver ved HR-avdelingen (sekretær for gruppen)

#### **Fakultetsdirektørens kommentarer.**

Det er et grundig og viktig arbeid som er gjort i dette komitearbeidet, og som vil danne grunnlag for å sikre utdanningsfaglig kompetanse innenfor våre fagmiljø. Vi vil takke komiteen for arbeidet som er gjennomført i hovedsak digitalt som krever en annen tilnærming og forberedelse enn de vanlige fysiske møtene.

Det er viktig at vi kommer raskt i gang med å få utarbeidet et eget program for KMD ansatte og de øvrige anbefalinger gruppen har kommet med. Vi er på etterskudd med dette arbeidet grunnet covid 19 våren.

#### **Forslag til vedtak:**

- 1) Fakultetsstyret ber fakultetsledelsen om å følge opp saken i tråd med komiteens anbefalinger under punkt 4.
- 2) Fakultetet ber spesielt om at samarbeid med Norges Musikkhøyskole og Kunst høyskolen i Oslo vurderes nærmere der det er naturlig.

Frode Thorsen  
dekan

Synnøve Myhre  
fakultetsdirektør

#### **Vedlegg:**

- Rapport fra gruppen
- Høringsuttalelsen fra KMD



# Forslag til basispedagogiske kurs ved Fakultet for kunst, musikk og design i forbindelse med nye krav til utdanningsfaglig kompetanse.

## 1. Bakgrunn

Kunnskapsdepartementet har fastsatt endringer i *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger* (<https://lovdata.no/forskrift/2006-02-09-129>).

Virkningstidspunktet var **1. september 2019**. Endringene innebærer innskjerpede krav til **utdanningsfaglig kompetanse** (tidligere omtalt som «pedagogisk basiskompetanse») ved ansettelse i førsteamanuensisstilling og ved ansettelse i og opprykk til professorstilling. Dette berører fakultetets prosedyrer for ansettelse og opprykk. Forskriften differensierer ikke på stillingsprosent for kravene til utdanningsfaglig kompetanse.

Alle utdanningsinstitusjoner er pålagt å utvikle nærmere kriterier for ansattes utdanningsfaglige kompetanse og hvordan denne skal dokumenteres. Ved UiB har det vært en høring blant alle fakultetene der Universitetsstyret har bedt om innspill til revisjon av UiBs «[Regler for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse ved UiB](#)» og «[Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger](#)». De reviderte reglene ble vedtatt av Universitetsstyret i august 2019.

## Hva innebærer forskriftsendringen?

I korte trekk at det stilles *ulike* utdanningsfaglige kompetansekrav til ansatte i hhv. førsteamanuensis- og professorstillinger:

### A. Førsteamanuensis

Førsteamanuensis skal dokumentere gjennomført eget program (minimum 200 timer)/relevante kurs og egen praktisk 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), tidligere omtalt som «pedagogisk basiskompetanse».

De som ikke oppfyller kravene ved ansettelsen, skal pålegges å oppfylle dem **innen to år**. Instituttet har ansvar for oppfølging av dette kravet i arbeidsavtalene, og plikter å tilrettelegge for at kravet kan oppfylles.

Departementet har gjort det klart i sin veiledning til forskriften at utdanningsfaglig kompetanse kan oppnås enten ved et eget 200 t. program eller gjennom en kombinasjon av relevante kurs og annen form for dokumentasjon på universitetspedagogisk kompetanse.

### B. Professor

Professor skal, i tillegg til de krav til grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå som er gitt til stilling som førsteamanuensis,

dokumentere følgende tre kompetansekrav:

- 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.

Når søker til førsteamanuensisstilling ikke innfrir kravet til utdanningsfaglig basiskompetanse, skal bedømmelseskomiteen beskrive hva som evt. mangler og som derved må følges opp innen fristen på to år etter ansettelse. For søkere til professorstilling kan man altså ikke få utsettelse for det grunnleggende kravet, og man kan ikke ansettes i eller få opprykk til professorstilling.

I særlige tilfeller ved stillinger med kort funksjonstid (dvs. mindre enn tre år), kan det gjøres unntak i kravene til utdanningsfaglig kompetanse. Dersom funksjonsperioden forlenges/fornyas utover unntaksperioden, skal det imidlertid stilles krav til utdanningsfaglig kompetanse. Det vil si at kravet slår inn ved fornying av åremålsstillinger.

Det kan gjøres unntak i kravene til utdanningsfaglig kompetanse når stillingsinnehaver ved tilsetting har mindre enn tre år igjen til pensjonsalder.

Utdanningsfaglig basiskompetanse skal dokumenteres «i form av en systematisk og samlet fremstilling» (§1-4 (3)). I UiBs retningslinjer beskrives dette som en utdanningsfaglig mappe bestående av oversikt over søkerens praktiske erfaring og kompetanse, dokumentasjon og et kortfattet refleksjonsnotat.

I søknadsprosessen inngår **bedømming** av hvorvidt søkere oppfyller krav til utdanningsfaglig basiskompetanse, **ikke rangering** av søkere etter dette kravet. Aktuelle søkere bør fremme at de ønsker en slik vurdering, og være oppmerksomme på at de kan bli bedt om å ettersende utfyllende informasjon/dokumentasjon, med referanser til egen universitets- og høyskolepedagogisk utdanning, av et omfang på minimum 200 timer. Fra egen erfaring fra undervisning og veiledning, skal søkere dokumentere:

- **Grunnleggende ferdigheter** innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning
- **Evne til å reflektere over egen rolle**, samt diskutere og begrunne egne valg i planlegging, gjennomføring og utvikling av undervisning og veiledning

## Hovedkriterier

Søkernes utdanningsfaglige kvalifikasjoner skal bli vurdert i tråd med fire hovedkriterier:

1. Fokus på studentenes læring
2. En klar utvikling over tid
3. En forskende tilnærming
4. Samarbeid om undervisning og utviklingsarbeid

**En veileder om vurdering av utdanningsfaglig kompetanse** for førsteamanuensis og professor ved UiB utarbeides i samarbeid med Institutt for pedagogikk. Utdannings- og

Forskningsutvalget har gitt sine innspill og saken skal ferdigstilles ved Studieavdelingen innen oktober 2020.

### Mandat for gruppen

Mandatet for gruppen har vært å orientere seg om hvilke basispedagogiske kurs som tilbys fra UiB sentralt og hvilke kurs det må suppleres med som er relevante for kunstfagene ved KMD for å oppfylle kravene i forskriften når det gjelder stilling som førsteamanuensis.

Gruppen har bestått av:

- Ingrid Aarset, førsteamanuensis ved Kunstakademiet - Institutt for samtidskunst (leder for gruppen)
- Åse Huus, førsteamanuensis ved Institutt for design
- Hilde H. Sveen, førsteamanuensis ved Griegakademiet - Institutt for musikk
- Linda Opshaug, rådgiver ved HR-avdelingen (sekretær for gruppen)

Det vil i henhold til forskriften være opp til Fakultet for kunst, musikk og design å bedømme hvorvidt en søkers dokumenterte utdanningsfaglige kompetanse kan tilsvare kompetanse oppnådd gjennom et program på minimum 200 timer. Fakultetet fastsetter egen prosedyre for innhenting av slike vurderinger ved ansettelse og opprykk i sitt fagmiljø.

## 2. Grunnlag for bedømmelse for kunstfagene

Utdanning er alltid forankret i spesifikke fag- og kunnskapsmiljø. Faglig egenart er retningsgivende for valg av vurderingsformer, læringsaktiviteter og undervisningsformer.

**Gruppen har ikke foreslått utfyllende kriterier for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse innenfor kunstfagene** fordi de felles kriteriene for UiB kan brukes for kunstfagene, med spesifisering som under. Minstekrav knyttet til veiledningserfaring må fastsettes av KMD, med utgangspunkt i fagtradisjoner, fagfeltets størrelse, tilgang på kandidater etc.

Uavhengig av faglig forankring, gjelder følgende krav og prinsipper ved hele UiB:

- Utdanningsfaglig kompetanse dokumenteres gjennom en **utdanningsfaglig mappe** bestående av a) *oversikt* over søkerens praktiske erfaring og kompetanse, b) *dokumentasjon* og c) *et kortfattet refleksjonsnotat*.
- Refleksjonsnotatet på om lag to sider skal ta utgangspunkt i egen undervisningserfaring, og omhandle oppnådde resultater, utviklingsarbeid og kontinuerlig arbeid med kvalitetsutvikling. Refleksjon innebærer i denne sammenheng å kunne oppsummere og kritisk evaluere egen erfaring, og artikulere tydelig hvordan egne valg er informert av et aktuelt kunnskapsgrunnlag. Selvrefleksjon skal fortrinnsvis være **knyttet til kunnskap om studenters læring** i høyere utdanning. Mal for utdanningsfaglig mappe utarbeidet følger vedlagt.
- Egne sakkyndige skal foreta en eksplisitt og **samlet kvalitativ vurdering** av den utdanningsfaglige kompetansen til hver enkelt søker, og dokumentere at

bedømmelsen er konsistent og sammenlignbar for samtlige søkere. Dersom en søker ikke oppfyller kompetansekravene, skal komitéen angi hva som mangler for at disse skal være oppfylt.

### 3. Komiteens arbeid

Komiteen har hatt åtte møter på Zoom og ett fysisk møte etter semesterstart. Møtene med NMH, UiBs pedagogiske miljø og PPU - KMD har vært grunnlag for våre diskusjoner og gitt oss bakgrunn til de anbefalinger som er gitt av komiteen.

Komiteen fikk tidlig en invitasjon til, og deltok på et møte med blant annet førsteamanuensis Robert Grey fra institutt for pedagogikk ved UiB. Han informerte om at de pedagogiske basiskursene har vært under evaluering en tid i forhold til endringene og de nye kravene i forskriften.

Det nye programmet for universitetspedagogikk (UPED) ved UiB ble evaluert i august 2020 og det tilbys kurs innen følgende: [Nye uped-programmet ved UiB](#). Komiteen finner at kun noen av basiskursene er relevante for KMD-ansatte.

I august inviterte komiteen på nytt Robert Gray, som har utviklet et større program med variert modultenkning i UiBs evaluerte tilbud innen pedagogiske basisprogrammer. Han deler at Institutt for pedagogikk er åpne for innspill og ønsker fra KMD, og eventuelt også vil kunne finansiere inviterte foredragsholdere til seminar i samarbeid med KMD. Komiteen har også hatt møter og dialog med ansatte på PPU ved KMD, som har kommet med gode innspill til struktur, innhold av moduler og forslag til relevant litteratur.

Komiteen fikk tilgang på materiale fra Norges musikkhøgskole (NMH), som har drevet systematisk pedagogisk opplæring av faglig ansatte siden 90-tallet, og har gjort seg verdifulle erfaringer gjennom dette arbeidet. NMH har hatt pedagogiske ukesamlinger med rundt 6 måneders mellomrom og oppgaver mellom samlingene. Gruppen har hatt flere møter med ulike ansatte fra NMH som har vært involvert i disse kursene.

NMH er i ferd med å evaluere programmet sitt og vil lyse ut en professor II-stilling for å gjennomføre og ivareta dette arbeidet. Det ble fra NMH sin side understreket at programmet alltid har vært drevet av ressurser utenfor skolen, og at det har blitt gitt tilbakemeldinger om at det har vært en fordel at kursene ikke ble organisert av noen i kollegiet. Motivasjon blant de ansatte for å delta og bruke tid på kursene innen pedagogikk har vist seg å være en utfordring. Et viktig poeng som følge av dette har vært å tilby moduler som er så relevante og reelle for deltagerne som mulig, med lite fokus innledningsvis på pedagogisk fagterminologi.

I dagens kurs ved NMH legges det vekt på å diskutere hvordan man jobber konkret med undervisning, type planlegging, evaluering og med noe mindre fokus på teoretisk forankring. Deltagerne gjøres allikevel kjent med teorier og begrep og utvikler et vokabular til å føre diskusjonene videre gjennom grunnleggende pedagogikk. Det mest fruktbare i programmet har vist seg å være samtalen og diskusjonene som oppstår mellom deltagerne under samlingene. Tilbakemeldingene viser at det har vært like givende å lytte til hverandres erfaringer som å lytte til forelesningene. Kursene er i dag svært populære ved NMH og er viktige for hele fagmiljøet.

Et pedagogisk studieprogram er et strategisk viktig verktøy for å utvikle hele studietilbudet og undervisningskvaliteten i et fagmiljø. De felles samlingene og gruppearbeidene har skapt en naturlig dialog omkring tema i kollegiet. Ved NMH oppsto også tverrfaglige samarbeid gjennom møtene i programmet.

De fleste av de mest utøvende lærerne ved NMH er ukjent med litteratur om pedagogikk, og det legges derfor inn studietid/lesetid i programmet.

NMH understreker forskjellen mellom undervisning i et kunstfaglig miljø og universitetet ellers, der forelesningene er lagt opp til store grupper og dermed har noen andre utfordringer enn oss. Det ble uttrykt skepsis til å følge et pedagogisk program laget i hovedsak for et klassisk universitetsmiljø.

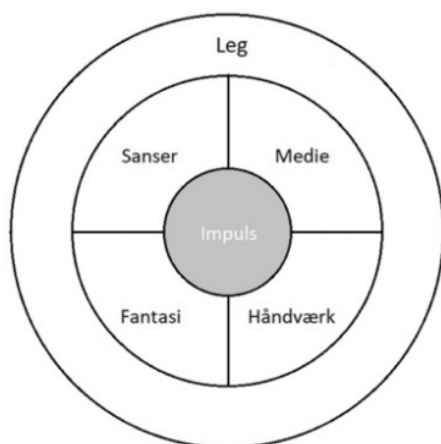
#### 4. Anbefalinger og konklusjon:

- Det utvikles et eget program for KMD med spesifikke tema relevant for alle KMDs ansatte med utgangspunkt i **moduler** som er foreslått. Nytilsatte vil ha fortrinn. Disse modulene skal tilsvare rundt 150 av de 200 timene som er kravet i forskriften. Om antall timer i et kurs skal defineres som arbeidstimer eller studiepoeng blir vurdert videre sentralt av UiB.
- En person tilknyttet KMD får ansvar for å planlegge, invitere og koordinere programmet. Vedkommende kan så vurdere det pedagogiske tilbudet til UiB når dette foreligger i detalj, og eventuelt foreslå moduler som kan være aktuelle for våre ansatte.
- Programmet styres ut fra KMD sitt faglige behov. Gruppen anbefaler egne oppstartsseminarer som en del av modulene for å skape lokale forum ved KMD.
- **UiBs læringslab** vil eventuelt kunne bistå med ressurser til å koordinere et program som ivaretar våre ønsker og behov. Læringslaben ved UiB har som mål «å være en drivende kraft i utviklingen av digital undervisning, vurdering og formidling ved UiB og har tung kompetanse innen studiekvalitet, læringsstøtte, etter- og videreutdanning, bruk av digitale verktøy, universitetspedagogikk, formidling og medieproduksjon.»
- Noen av modulene som foreslås av gruppen kan muligens knyttes opp mot NMH sine eksisterende kurs dersom de ønsker et samarbeid. Når mer erfaring er opparbeidet kan også samarbeid med KHiO sjekkes ut.
- Gruppen ser faglig potensiale i å **skape lokale forum** for å styrke aktualitet, diskusjon om undervisning og mulige tverrfaglig samarbeid.
- Det oppsto diskusjon i gruppen om hvorvidt kurs for å oppnå utdanningsfaglig kompetanse vil inngå som en del av stillingen man er ansatt i eller om det vil måtte ligge utenfor arbeidstiden. Det anbefales at dette tas stilling til i KMDs ledelse når man legger opp programmet med alle detaljer.

## 5. Forslag til moduler for kunstfagene ved KMD

### MODUL 1/Tema: Undervisning ved KMD og teorier om læring

Oversikt over ulike teorier og modeller om læring, med utgangspunkt i hva som særlig kjennetegner undervisningen i fagområdene ved KMD. Modulene har sin forankring i gruppediskusjoner, å dele erfaringer og belyse egen og andres praksis ved hjelp av ulike pedagogiske teorier: behaviorisme, kognitivism, konstruktivism (herunder også hermeneutikk) og sosiokulturalisme. Presentasjon av Malcolm Ross´modell for undervisning i kunstfag kan være aktuell som eksempel:



Illustrasjon av Malcom Ross´modell for undervisning i kunstfag. Hentet fra Austring og Sørensen (2006).

*På forhånd leveres et kort notat (1 – 2 sider) som tas med til første samling*

*Skriv ned dine tanker om:*

- a. *hva som kjennetegner din undervisning,*
- b. *hva du synes du mestrer best i din egen undervisning,*
- c. *hvilke utfordringer du kunne tenke deg å bli bedre på.*

#### INNHold:

- Velkommen!
- Presentasjon av kursopplegget
- Deltakernes forventinger til kurset
- Gruppeoppgave/diskusjon basert på individuelle notat:
  - Grupper diskuterer de medbrakte notatene, og presenterer i plenum. Vekt på forventninger til kurset og hvilke utfordringer og temaer som oppleves som viktige.
- Presentasjon med oversikt hovedretningene innen pedagogiske læringsteorier og modeller
- Gruppediskusjon/refleksjon over relevans

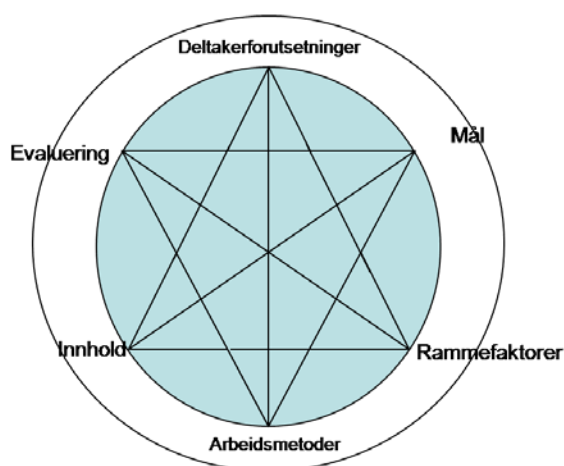


- Oppsummering i plenum over relevans og overføring av læringsteorier og modeller til kunstfagene
- Oppgave til neste samling: Arbeid med refleksjonstekst, essay

## MODUL 2/Tema: Planlegging av undervisning

### INNHold:

- Essays etter forrige samling presenteres og diskuteres
- Undervisningens hva, hvorfor og hvordan
- Presentasjon av Didaktisk relasjonsmodell som eksempel som en av flere mulige.



*Illustrasjon: Den didaktiske relasjonsmodellen (Hiim og Hippe 2009, Bjørndal og Lieberg 1978).*

Modellens utforming illustrerer et dynamisk syn på undervisningsprosessen/læringsprosessen og det er et hovedpoeng at ingen av kategoriene kommer først. De seks faktorene er likeverdige og påvirker hverandre gjensidig. Modellen viser hvor sammensatt og mangfoldig didaktisk virksomhet er, fordi så mange forhold griper inn i hverandre.

- Om kritikk og videreutvikling av modellen
- Gjenkjennelse av modellen i egen praksis
- Gruppediskusjon/refleksjon
- Plenumsdiskusjon om relevans og overføring av didaktisk relasjonstenkning til kunstfagene
- Praktisk kursplanlegging i grupper

## MODUL 3/Tema: Veilederrollen (individuell og i gruppe)

Oversikt over ulike tradisjoner innen veiledning, med utgangspunkt i hva som særlig kjennetegner undervisningen på KMD. Modulen baseres på presentasjoner, gruppediskusjon, tid til å dele erfaringer og knytte egen og andres praksis til de ulike tradisjonene.

### INNHOOLD:

- Erfaringer med kursplanlegging i gruppe fra forrige samling deles og diskuteres
- Oversikt over de viktigste veiledertradisjonene innen kunstfagene:
  - *Formidlingspreget rådgivning (instruksjon, mester-lærling),*
  - *Proessorientert veiledning (handlings- og refleksjonsmodellen) (dialog),*
  - *Gestaltorientert veiledning (lære ved å oppdage),*
  - *Kritisk orientert veiledning (analysere/problematisere)*
  
- **Gruppediskusjon:**
  - Hvilke hoved-tradisjoner utkrystalliser seg i praksis?
  - Hvem er jeg i veilederrollen?
  - Hvilke etiske vurderinger og feller knyttes til veilederrollen? (f.eks. rådgiverfella, ansvarsfella, utålmodighetsfella, «jeg vil være populær»-fella, «misbruk av makt»-fella):
  - Refleksjoner over det asymmetriske maktforhold mellom student/veileder knyttet til vurderingsarbeid, underveis -og sluttvurdering
  
- Oppsummering i plenum
  
- Gjesteforeleser: Hva er Critical Response Process?
  - Fire steg: <https://lizlerman.com/critical-response-process/>
  
- Diskusjon i plenum
  
- Sluttoppgave i modul 3: Individuelt arbeid med refleksjonstekst i essayform knyttet til egen veilederrolle, der de ulike teorier og tradisjoner fra alle tre modulene knyttes til.
  - Bruk gjerne notatene du leverte til første modul som utgangspunkt for skrivingen. Max ord?



HR-avdelingen

Referanse

2020/7362-LISOP

Dato

28.09.2020

## **Svar fra Fakultet for kunst, musikk og design - Høring om endring i forskrift om ansettelse og opprykk (pedagogisk basiskompetanse)**

Det vises til NOKUTs høringsbrev vedrørende endring i forskrift om ansettelse og opprykk (utdanningsfaglig kompetanse) – JP 1 på saken.

Fakultet for kunst, musikk og design ser positivt på at forskriften presiseres på punkter som sektoren har erfart som uklare. Fakultetet har ingen merknader til justeringene som er foreslått av NOKUT innenfor de rammene NOKUT har fått fra Kunnskapsdepartementet.

På bakgrunn av departementets føringer for revisjonen har man imidlertid ikke løst problemet med å kunne rekruttere professorer som ikke oppfyller kravene til utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse. Det er tatt inn i justert forskrift at utdanningsfaglig basiskompetanse (dvs. på førsteamanuensisnivå) kan oppfylles innen to år etter ansettelse, men de tre tilleggskravene for professornivå må være oppnådd før ansettelse. Det framstår som noe inkonsekvent.

Den største utfordringen er den begrensningen dette representerer mht. å rekruttere fra andre institusjoner og virksomheter enn norsk UH-sektor. Det er svært uheldig dersom Norge kommer i en posisjon der vi i realiteten ikke kan rekruttere til professorstillinger fra andre land. KMD ansetter i stillinger på grunnlag av enten kunstnerisk eller vitenskapelig kompetanse. I begge disse kategoriene er internasjonal rekruttering til professorstillinger både nødvendig og ønskelig. Å få en situasjon der vi i realiteten bare kan lyse ut førsteamanuensisstillinger med opprykksmulighet vil svekke vår internasjonale konkurranseevne.

Fakultetet ber derfor om at problemstillingen reises på nytt overfor lovgivende myndighet slik at forskriften endres til også å åpne for at man unntaksvis kan ansette i professorstilling uten at de utdanningsfaglige kompetansekravene må være oppfylt ved ansettelsestidspunktet.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Vennlig hilsen

Synnøve Myhre  
fakultetsdirektør

Frode Thorsen  
dekan