

**UHR-Kunst, design og arkitektur****Innkalling til møte i UHR-Kunst, design og arkitektur**

<b>Møtedato</b>	28.-29. oktober 2021	<b>Møtested</b>	Høgskolen Kristiania, Urtegata 9
<b>Møtetid</b>	Kl. 1200 28. oktober til kl. 1200 29. oktober (se program)		

**Saksliste**

<b>Saksnr</b>	<b>Tittel</b>
21/09	<b>Godkjenning av innkalling og saksliste, saker til eventuelt</b>
21/10	<b>Orientering om arbeidet i enhetens nasjonale fagorgan</b>  <b>Saksdokument</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <a href="#">Referat fra UHR-Kda sine fagorgan</a></li></ul>
21/11	<b>Løypemelding fra arbeidsgrupper:</b> Arbeidsgruppen for kunstnerisk utviklingsarbeid, arbeidsgruppen for bærekraft, arbeidsgruppen for etiske retningslinjer for kunstnerisk utviklingsarbeid og arbeidsgruppen for videreutvikling av Cristin/Nasjonalt vitenarkiv.  <b>Saksdokument</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Referat fra Arbeidsgruppen for kunstnerisk utviklingsarbeid legge ut på <a href="#">Teams</a></li></ul>
21/12	<b>Finansiering av kunstnerisk utviklingsarbeid og PKU sin rolle.</b> Diskusjon av fremtidige muligheter. Innledning ved Geir Strøm, PKU, HK-dir.
21/13	<b>Publiseringskanaler i den norske publiseringsindikatoren</b>  Nasjonalt publiseringsutvalg for humaniora har invitert UHR-Kda til en diskusjon om organiseringen i publiseringsindikatoren. Leder og sekretær har hatt et innledende møte med Vidar Røeggen (sekretær Nasjonalt publiseringsutvalg), Gunnar Sivertsen (NIFU) og Mathilde Skoie (leder i Nasjonalt publiseringsutvalg for humaniora) våren -21, og deretter et møte 17. juni med publiseringskomiteen for arkitektur og design.  I møtet med publiseringskomiteen ble vi enige om å gjøre en kartlegging av hvilke kanaler som vil være aktuelle i en ny liste for alle fagområdene under kunst, design og arkitektur. Med en slik liste ville vi hatt et bedre grunnlag for å diskutere framtidig organisering. De nasjonale fagorganene ble invitert til å bidra i

## Universitets- og høskolerådet

denne kartleggingen, med frist 1. oktober. Planen var å ta et nytt møte for å diskutere utfordringer og muligheter etter kartleggingen, men vi har ikke mottatt svar på forespørselen. Leder har bedt Arbeidsgruppen for kunstnerisk utviklingsarbeid om å se på saken.

21/14      **Samordning av opptak for utdanninger med opptaksprøver**  
(med unntak av utøvende og skapende musikk). Innledning ved Jørn Mortensen, Høyskolen Kristiania

21/15      **Handlingsplanen til UHR-Kda**  
Prioriteringer og arbeidsform videre, inkludert form på enhetsmøtene (digitale/fysiske).

### Saksdokument

- Handlingsplan med gule prioriteringer

21/16      Orienteringssaker

- Høring om utdanningsfaglig kompetanse

**Vedlegg:**

- Brev sendt til UHRs medlemsinstitusjoner 16. september
- Rapport fra arbeidsgruppe

- Utredning om akademisk yringsfrihet
- Mulig møte mellom rektorene i UHR-Kda om langsiktig strategi for kunstnerisk utviklingsarbeid, jf. institusjonenes innspill til langtidsplan for forskning og høyere utdanning.

Etter siste sak blir det miniseminar om bærekraft.

Innkalling og sakspapirer sendes kun elektronisk.

Frode Thorsen  
leder

Rachel Glasser  
sekretær

# Handlingsplan for UHR-Kunst, design og arkitektur

*Revidert juni 2021*

## **UHR-Kunst, design og arkitektur**

UHR-Kunst, design og arkitektur ble opprettet 6. februar 2019 og er en av åtte fagstrategiske enheter og seks fellesstrategiske enheter i Universitets- og høyskolerådet (UHR). Gjennom å skape et nettverk av ledere fra institusjoner med fagmiljøer innen kunst, design og arkitektur, kan UHR-Kunst, design og arkitektur bidra til å samordne og styrke utviklingen innenfor disse fag- og ansvarsområdene i Norge. UHR-Kunst, design og arkitektur skal også gi råd til UHRs styre.

UHR-Kunst, design og arkitektur har medlemmer fra femten av UHRs trettitre medlemsinstitusjoner. Medlemmene representerer institusjoner med fagmiljøer som har ulik størrelse og bredde. Det er ledere på fakulteter på breddeuniversiteter, vitenskapelige høyskoler og statlige og private høyskoler. Fagområdet omfatter forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid og utdanning på bachelor-, master -og ph.d.-nivå. Kandidatene arbeider i ulike yrker og i mange sektorer.

UHR-Kunst, design og arkitektur samles to ganger i året. Arbeidsutvalget jobber mellom møtene.

UHR-Kunst, design og arkitektur har etablert fem nasjonale fagorgan:

- Nasjonalt fagorgan for arkitektur og landskapsarkitektur
- Nasjonalt fagorgan for design
- Nasjonalt fagorgan for skapende og utøvende musikk
- Nasjonalt fagorgan for visuell kunst
- Nasjonalt fagorgan for scenekunst og film

De nasjonale fagorganene skal ivareta institusjonenes behov for faglig og administrativ utvikling, erfaringsdeling, samordning og nasjonal koordinering innenfor avgrensede fag- og temaområder. De kan også få konkrete oppgaver fra UHR-Kunst, design og arkitektur.

I tillegg er det en nasjonal komite for publisering som har ansvar for å nominere tidsskrifter til nivå 2.

## **UHRs visjon og strategi 2020-2024**

UHR vedtok strategi 2020-2024 på representantskapsmøtet 29. mai 2019. UHRs visjon er samarbeid for et bærekraftig samfunn.

Strategien har følgende hovedmål:

- UHR skal være en faglig og kunnskapspolitisk drivkraft for universiteter høyskoler i møte med myndighetene og andre samfunnsaktører. UHR skal bidra til institusjonenes arbeid med bærekraftige løsninger på samfunnets hovedutfordringer
- UHR vil arbeide for bedre sammenheng mellom utdanning, forskning og innovasjon og delta aktivt i samfunnsdebatten
- UHR vil arbeide for bedre rammebetingelser for universiteter og høyskoler slik at de kan oppfylle samfunnsoppdraget på høyt internasjonalt nivå

**Lenke til strategien** <https://innsyn.uhr.no/wfdocument.ashx?journalpostid=2019000800&dokid=42451&version=1&variant=A&>

## **Prioriterte innsatsområder for UHRs styre**

- Bedre institusjonenes rammebetingelser
- Sikre institusjonell autonomi og akademisk frihet i Norge og internasjonalt
- Bidra til det grønne skiftet, innovasjon, digitalisering og omstilling
- Kvalitet i forskning, åpen forskning og bidra til EUs forskningsprogrammer
- Kvalitet og relevans i utdanningene, livslang læring
- Helhetlig karrieropolitikk, lederutvikling, arbeids- og læringsmiljø
- Videreutvikling av UHR

## Prioriterte innsatsområder og tiltak for UHR-Kunst, design og arkitektur 2022-2024

Innsatsområdene nedenfor er alle viktige, og står ikke i prioritert rekkefølge.

Innsatsområde	Mål	Tiltak	Samarbeid
<b>Rammevilkårene for fagområdet</b>	Regel- og planverk i uh-sektoren utvikles slik at fagområdet får gode og likeverdige rammevilkår.	Gi innspill til aktuelle høringer	Fagorganene og ev. arbeidsgrupper
	Bedre finansiering av kunstnerisk utviklingsarbeid generelt og ph.d.-stillinger spesielt.	Følges opp av arbeidsgruppe (se nedenfor, under innsatsområde «forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid og innovasjon)  Vurdere/diskutere PKUs tilordning/organisatoriske tilhørighet	Diku (PKU)
	Utvikle godt forhold til fagområdets samarbeidspartnere.	Aktivt oppsøke og invitere gjester og observatører til møtene i enheten og i nasjonale fagorgan.	Aktører innenfor kunst-, design- og arkitekturfeltet.
<b>Utdanning</b>	Nært samarbeid og god arbeidsdeling mellom institusjonene om studietilbud.	Tematisere og vise eksempler på samarbeid og arbeidsdeling på møter i enheten. Være et møtepunkt mellom institusjonene.	Fagorganene og eventuelle arbeidsgrupper.

		Vurdere samordning av rutiner for opptak for kunstutdanninger med opptaksprøver.	
	Bidra til økt fokus på digitalisering og pedagogisk utviklingsarbeid på institusjonene under enheten.	Tematisere studentaktive læringsformer, varierte og godt tilpassede vurderingsformer i fagområdet.  Dele «best practise» på møter (seminarer) i enheten.	Fagorganene og seminar i strategiske enhet.
	God arbeidsrelevans i utdanningene.	Tematisere samarbeid med arbeidslivet i utdanningene, karrieremuligheter og overgangen til arbeidslivet.	Fagorganene, representanter for arbeids- og næringslivet.
<b>Forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid og innovasjon</b>	Bidra til utvikling av åpen forskning og publisering innen fagområdet	Tematisere på møtene.	UHR-Forskning, UHR-Publisering  Fagorganene
	Utrede plassering av kunstnerisk utviklingsarbeid i norsk inndeling av vitenskapsdisipliner, og i Nasjonal publiseringsindikator.	Følges opp av arbeidsgruppe	Arbeidsgruppen for kunstnerisk utviklingsarbeid.

	Arbeide videre for at Frascati-manualen blir dekkende for kunstnerisk utviklingsarbeid.		
	Synliggjøre kunstnerisk utviklingsarbeid i Cristin/Nasjonalt vitenarkiv og bidra til god infrastruktur for visning og lagring.	Samarbeide med Unit om utviklingen av Cristin/Nasjonalt vitenarkiv gjennom en egen arbeidsgruppe .	Unit, de nasjonale fagorganene og Society for Artistic Research (SAR)
	Ph.d-programmer i kunstnerisk utviklingsarbeid som dekker behovet til alle fagområdene og institusjonene.	Tematiseres på møter i enheten.	Diku-PKU og Nasjonal forskerskole i kunstnerisk utviklingsarbeid
<b>Karriere i akademia</b>	Forsknings- og undervisningsstillinger som både gir attraktive karriereløp og dekker fagfeltets behov.	Kartlegge praksis og fagfeltets særlige behov.  Erfaringsdeling om Institusjonenes utfyllende retningslinjer for forsknings- og undervisningsstillinger.  Gi innspill til KD og UHRs rapporter om stillingsstruktur.	Representanter fra arbeidstakerorganisasjonene
	Bidra til redusert bruk av uønsket midlertidighet i UH-sektoren.	Erfaringsdeling og innspill til relevante meldinger og rapporter.	

		Konferanse i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene.	
<b>Etikk, mangfold og kjønnsbalanse</b>	Bidra til økt bevissthet om etikk i utdanning og forskning.	Erfaringsdeling på møter i enheten og i fagorganene.  Utarbeide veiledende etiske retningslinjer for kunstnerisk utviklingsarbeid.	Spesialistgruppe for utredning av forskningsetiske retningslinjer (arbeidsgruppen for ku er referansegruppe)
	Mangfold og god kjønnsbalanse i utdanning og forskning innenfor fagområdet.	Innhente relevant statistikk og tematisere relevante fellestiltak.  Initiere samarbeid om årlig samling for kvinner for å motivere til opprykksøknader.  Sette mangfold i studentrekruttering på dagsorden.	Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif)
	Bidra til å redusere mobbing og trakassering.	Sette UHRMOTs rapport og den nasjonale kartleggingen av mobbing og trakassering på dagsorden. Erfaringsdeling om tiltak.	
<b>Bærekraft i UH-sektoren</b>	UHR-kunst, design og arkitektur skal være en pådriver for at medlemsinstitusjonene	Arbeidsgruppe som skal følge opp enhetens mål for bærekraft.	Andre enheter i UHR og de nasjonale fagorganene.



	<p>utarbeider ambisiøse tiltaksplaner for bærekraft i forskning og utdanning samt endringer i drift og aktiviteter slik at fagmiljøet reduserer sitt klimaavtrykk.</p>	<p>Sette bærekraft på dagsorden og dele eksempler på best praksis på møter i enheten.</p> <p>UHR-Kunst, design og arkitektur skal også bidra med kunnskap og erfaringer til andre fag- og ansvarsområder på institusjonene.</p>	<p>Arbeidsgruppen for bærekraft.</p>
--	--	---	--------------------------------------

UHRs medlemsinstitusjoner

Deres referanse

Vår referanse  
21/179-1

Vår dato  
16.09.2021

### **Høring: Vurdering av utdanningsfaglig kompetanse. Rapport fra arbeidsgruppe**

Forskrift om ansettelse og opprykk ble endret med virkning fra 1. september 2019. Her ble kravet om utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse som førsteamanuensis tydeliggjort, og det ble innført høyere krav til utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse som professor.

De fleste institusjoner har vedtatt retningslinjer for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse. UHR-Utdanning har vært opptatt av at det ikke skal utvikle seg store forskjeller i sektoren, og arbeidsgruppen for HR-ledere under UHR-Administrasjon har uttrykt et ønske om at det utarbeides felles retningslinjer og felles veileder til sakkyndige komiteer. Derfor vedtok UHR-Utdanning å sette ned en arbeidsgruppe våren 2020 som skulle utarbeide slike retningslinjer.

Rapporten fra arbeidsgruppen ble presentert og diskutert på UHR-Utdannings enhetsmøte 31. mai. Enhetsmøtet besluttet å vente med å sende rapporten på høring, siden det var flere tilgrensende høringer ute rett før sommeren: rapporten fra stillingsstrukturutvalget, Kunnskapsdepartementets strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling og *Veileder for vurdering i akademiske karriereløp. NOR-CAM – en verktøykasse*. Spesielt sistnevnte er relevant i denne forbindelse, og vi viser til [nærmere informasjon om veilederen på UHRs nettsider](#).

### **UHR ber om innspill**

UHR-Utdanning ønsker institusjonenes innspill til arbeidsgruppens forslag, før saken blir behandlet på UHR-Utdannings enhetsmøte 8. desember.

Rapporten fra arbeidsgruppen er vedlagt. Vi gjør oppmerksom på at retningslinjene for UH-pedagogisk basiskompetanse i den vedlagte rapporten er markert med «spor endringer» for å vise forskjellen mellom dagens retningslinjer og dette forslaget.

Høringsfristen er 12. november 2021.

Vennlig hilsen

Alf Rasmussen  
generalsekretær

Anne Karine Nymo  
seniorrådgiver

Postadresse  
Stortorvet 2  
NO-0155 Oslo

Telefon +47 409 14 969  
postmottak@uhr.no  
www.uhr.no  
Org.nr. 917 697 825

Saksbehandler  
Anne Karine Nymo  
Telefon 977 89 429

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR

Kopi til  
UHR-Utdanning

*Vedlegg: Vurdering av utdanningsfaglig kompetanse. Rapport fra arbeidsgruppe nedsatt av UHR-Utdanning*

Mottakerliste:  
UHRs medlemsinstitusjoner

# Vurdering av utdanningsfaglig kompetanse

Rapport fra arbeidsgruppe nedsatt av UHR-Utdanning

## Innhold

Bakgrunn .....	2
Mandat.....	2
Arbeidsgruppens sammensetning.....	3
Tilgrensende aktiviteter i UHR og KD .....	3
Stillingsstrukturutvalget .....	3
Strategi for forskerrekruttering .....	3
Veileder for vurdering av akademiske karrierer. ....	3
Professoropptrykk - MNT .....	4
Museal formidlingskompetanse .....	4
Revisjon av forskriften.....	4
UH-pedagogisk basiskompetanse.....	5
Krav i forskriften .....	5
Dagens retningslinjer for UH-pedagogisk basiskompetanse: .....	5
Forslag til endringer i UHRs retningslinjer: .....	5
Professor .....	6
Dokumentasjon .....	6
Veileder til sakkyndig komite .....	6
Administrative retningslinjer .....	6

## Bakgrunn

Forskrift om ansettelse og opprykk<sup>1</sup> ble endret med virkning fra 1. september 2019. Kravet om utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse som førsteamanuensis ble tydeliggjort, og det ble innført høyere krav til utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse som professor.

De fleste institusjoner har vedtatt retningslinjer for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse. UHR-Utdanning er opptatt av at det ikke utvikler seg store forskjeller i sektoren, og arbeidsgruppen for HR-ledere under UHR-Administrasjon uttrykte et ønske om at det utarbeides felles retningslinjer og felles veileder til sakkyndige komiteer.

UHR-Utdanning vedtok derfor å nedsette en arbeidsgruppe som skulle utarbeide slike retningslinjer.

NOKUT har overtatt forvaltningsansvaret for forskriften, noe som betyr at de har et veiledningsansvar overfor brukerne. Det var derfor naturlig å invitere NOKUT inn som observatør i arbeidsgruppen.

## Mandat

### **Grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå**

Forskrift om ansettelse og opprykk benytter «grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitetets- og høyskolenivå» som begrep for det som tidligere ble kalt UH-pedagogisk basiskompetanse. UHR vedtok i 2014 nasjonale retningslinjer for UH-pedagogisk basiskompetanse. Det bør vurderes om det er behov for endringer i disse.

### **Krav for ansettelse som professor**

Kravene for ansettelse som professor er nye pr. 1. september 2019. Arbeidsgruppen som foreslo forskriftsendringen har også kommentert<sup>2</sup> endringene, og hva de mener bør ligge i disse kravene. En arbeidsgruppe bør vurdere om det er behov for ytterligere retningslinjer.

### **Behov for veileder til sakkyndig komite**

Den sakkyndige komiteen har ofte deltagere fra flere ulike institusjoner. Både arbeidet med vurdering av utdanningsfaglig kompetanse, samt ny tilnærming til vurdering av forskning tilsier at man bør se på behov for en felles nasjonal veileder til sakkyndige komiteer ved ansettelse og opprykk.

### **Rekruttering**

Retningslinjene bør ta hensyn til behovet for internasjonal rekruttering samt rekruttering fra instituttsektoren, og også se til andre lands systemer.

### **Annet**

Arbeidsgruppen kan i tillegg komme med generelle endringsforslag til forskriften, dersom de mener at det er nødvendig.

---

<sup>1</sup> <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129>

<sup>2</sup> [https://www.uhr.no/f/p1/if377ce95-10e6-4fd7-a667-125cda7be7ab/2019\\_horingsnotat-forskrift-om-ansettelse-og-opprykk-i-undervisnings-og-forskerstillinger.pdf](https://www.uhr.no/f/p1/if377ce95-10e6-4fd7-a667-125cda7be7ab/2019_horingsnotat-forskrift-om-ansettelse-og-opprykk-i-undervisnings-og-forskerstillinger.pdf)

## Administrative retningslinjer

Arbeidsgruppen bes også om å utarbeide retningslinjer av mer administrativ karakter, f.eks. knyttet til toårsregelen, merittering og sammensetning av sakkyndig komite, samt om det er hensiktsmessig å utarbeide felles veiledningsmateriell til søkere.

## Arbeidsgruppens sammensetning

Trine Johansen Meza, Høgskolen Kristiania (UHR-Forskning), leder

Solve Sæbø, NMBU (UHR-Utdanning)

Anne Kristin Rønsen, HVL (Nettverket for UH-pedagogikk)

Sylvi K Larsen, NHH (HR-Nettverket)

Christina Eide (student)

Caroline Natland og Jostein Aune, NOKUT, observatør

Bente Ringlund Bunæs fra UHR er sekretær for gruppen

## Tilgrensende aktiviteter i UHR og KD

### Stillingsstrukturutvalget

UHRs styreleder Dag Rune Olsen initierte sammen med leder for Forskerforbundet Guro Lind og daværende minister for høyere utdanning og forskning, Iselin Nybø et arbeid for å se på stillingsstrukturen i UH. Stillingsstrukturutvalget (bestående av representanter for UHR, Forskerforbundet, AYF og KIF) leverte sin rapport i april 2021. UHR sendte rapporten på høring 23.4.2021:

[https://www.uhr.no/innsyn.aspx?response=journalpost\\_detaljer&journalpostid=2021000404&scripturi=/innsyn.aspx&skin=infolink&Mid1=251&](https://www.uhr.no/innsyn.aspx?response=journalpost_detaljer&journalpostid=2021000404&scripturi=/innsyn.aspx&skin=infolink&Mid1=251&)

### Strategi for forskerrekruttering

KD har initiert utarbeidelsen av en strategi for forskerrekruttering og karriereveier. Den skal leveres sommeren 2021.

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/strategi/id2700320/>

### Veileder for vurdering av akademiske karrierer.

UHR nedsatte i 2019 en arbeidsgruppe for å se på vurdering av forskere og forskning, opprinnelig som ledd i UHRs tiltaksplan for åpen forskning. Arbeidsgruppen har hatt et flertall av vitenskapelig ansatte og har vært ledet av professor Finn-Eirik Johansen ved Universitetet i Oslo. I tillegg til å håndtere en økt agenda for åpen forskningspraksis var bakgrunnen for arbeidet et ønske om å inkludere en større bredde av kompetanser, ikke minst på undervisningsområdet, samt å motvirke en ofte ensidig vekt på kvantifisering av forskningsresultater.

Arbeidsgruppen foreslår en veileder som kan fungere som et fleksibelt og helhetlig rammeverk for arbeidet med vurdering i akademiske karriereløp. Veilederen tar hensyn til de tre punktene over: mer åpenhet, større bredde i vurderingene, og med helhetlige vurderinger som motsats til ensidig bruk av indikatorer.

Veiledningen er et forslag til en systematikk i hvordan de ulike elementene vurderes på og hvordan de kan kombineres til ulike formål og behov. Hensikten er å gi institusjonene, fagmiljøene og den

enkelte ansatte et verktøy i forbindelse med utlysning, ansettelse, opprykk og organisering av egen karriere. Veilederen skal være et hjelpemiddel for å kombinere fleksibilitet med forutsigbarhet og ønske om spesialisering/profilering.

Veilederen er også et forsøk på å bidra i et internasjonalt utviklingsarbeid. Arbeidsgruppen har derfor vært i løpende og nær dialog med fagmiljøer, institusjoner og land som også er kommet langt i dette arbeidet. Matrisen som arbeidsgruppen foreslår å bruke (NOR-CAM Norwegian Career Assessment Matrix) bygger videre på en lignende matrise for å vurdere Open Science, utviklet i EU og EUA (OS-CAM Open Science Career Assessment Matrix).

Det er invitert til innspill på veilederen, med frist 1. juni.

<https://www.uhr.no/temasider/karrierepolitikk-og-merittering/nor-cam-veileder-for-vurdering-i-akademiske-karrierelep/>

### Professoropprykk - MNT

UHR-MNT har retningslinjer for nasjonal samordning av professoropprykk i MNT-fag, og disse ble revidert i september 2020 for å harmonere med de nye forskriftsbestemmelsene.

[https://www.uhr.no/innsyn.aspx?response=journalpost\\_detaljer&journalpostid=2021000404&scripturi=/innsyn.aspx&skin=infolink&Mid1=251&](https://www.uhr.no/innsyn.aspx?response=journalpost_detaljer&journalpostid=2021000404&scripturi=/innsyn.aspx&skin=infolink&Mid1=251&)

### Museal formidlingskompetanse

UHR-Museum har laget veiledende retningslinjer for museal formidlingskompetanse som krav for ansettelse og opprykk til professorstillinger. Behovet for slike retningslinjer kom som en følge av endring i forskrift om ansettelse og opprykk der museal formidlingskompetanse kan erstatte utdanningsfaglig kompetanse.

[https://www.uhr.no/innsyn.aspx?response=journalpost\\_detaljer&journalpostid=2021000404&scripturi=/innsyn.aspx&skin=infolink&Mid1=251&](https://www.uhr.no/innsyn.aspx?response=journalpost_detaljer&journalpostid=2021000404&scripturi=/innsyn.aspx&skin=infolink&Mid1=251&)

### Revisjon av forskriften

NOKUTs fikk i 2020 i oppdrag å foreslå noen endringer i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. Forslagene var på høring høsten 2020<sup>3</sup>, og NOKUT sendte en oppsummering til departementet før jul.

I departementets svar til NOKUT, datert 11. februar 2021 skriver de:

*NOKUTs vurderinger etter høringen er at det bør foretas en helhetlig gjennomgang av alle personalforskriftene i universitets- og høyskolesektoren, inkludert denne. NOKUT mener de små endringene som nå er foreslått i høringen, og som var en del av departementets oppdragsbrev, ikke er tilstrekkelig for å gjøre forskriften tydeligere. Departementet deler disse vurderingene.*

*Regjeringen har tatt initiativ til en strategi for forskerrekruttering og karriereveier i forskning og høyere utdanning som skal legges fram før sommeren. Arbeidet med strategien har tydeliggjort behovet for endringer også i forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat. Departementet vil vurdere om det er hensiktsmessig med en helhetlig gjennomgang av forskriftene om*

---

<sup>3</sup> [https://innsyn.acosky.no/uhr/wfinnsyn.ashx?response=arkivsak\\_detaljer&arkivsakid=2020000164&](https://innsyn.acosky.no/uhr/wfinnsyn.ashx?response=arkivsak_detaljer&arkivsakid=2020000164&)



*ansettelse i universitets- og høyskolesektoren etter at strategien er lagt frem. Vi vil derfor utsette fastsettelse av endringer i forskriften*

## UH-pedagogisk basiskompetanse

### Krav i forskriften

(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.

Dagens retningslinjer for UH-pedagogisk basiskompetanse:

<https://www.uhr.no/temasider/karrieropolitikk-og-merittering/nasjonale-veiledende-retningslinjer-for-uh-pedagogisk-basiskompetanse/>

Forslag til endringer i UHRs retningslinjer:

Arbeidsgruppen foreslår bare mindre endringer i dagens retningslinjer, se vedlegg. Dagens retningslinjer inneholder målformuleringer knyttet til UH-pedagogisk basiskompetanse i et omfang av 150-200 timer. Det er arbeidsgruppens vurdering at det allerede er mye innhold knyttet til denne basiskompetansen, og at det ikke bør tas inn nye elementer. Timeomfanget endret til minimum 200 t slik det står i forskriften.

Arbeidsgruppen har diskutert hvorvidt man bør endre begrepsbruken fra *UH-pedagogisk basiskompetanse* til *Grunnleggende kompetanse i undervisning på universitets- og høyskolenivå* som benyttes i forskriften. Gruppen har kommet til at de ikke anbefaler en endret begrepsbruk, men beholder det begrepet som er knyttet til forskningsfeltet Universitets- og høyskolepedagogikk. Spørsmålet blir da om det er et motsetningsforhold mellom retningslinjene og forskriftens ordlyd: *grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning (grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå)*. Vurdering er ikke nevnt i forskriftsteksten, men er inkludert i retningslinjene. Arbeidsgruppen er av den oppfatning av vurderingskompetanse er grunnleggende, og heller enn å ta dette ut av retningslinjene foreslår vi at dette bør komme inn i forskriften, dersom detaljeringsnivået i forskriften skal beholdes.

Arbeidsgruppen som utarbeidet forslaget til forskriftstekst<sup>4</sup> (heretter kalt forskriftsgruppen), mente at UHRs veiledende retningslinjer var for ambisiøse for et kurs med omfang på 150-200 timer: *UHRs veiledende retningslinjer fremstår som generelle og ambisiøse, noe som innebærer at de mål som angis bare i begrenset grad vil la seg realisere innenfor rammen av et grunnleggende kvalifiseringsprogram på 150-200 timer (jf. mandatet). Etter arbeidsgruppens vurdering er det derfor behov for en presisering og prioritering av hva grunnleggende kvalifikasjoner innen undervisning og veiledning skal omfatte.* Forskriftsgruppen mente mao at forslaget til forskriftstekst skal forstås snevrere enn UHRs retningslinjer.

Arbeidsgruppen (denne) ønsker likevel å beholde dagens retningslinjer, og mener institusjonene selv må prioritere hva de vektlegger innen de ulike områdene som dekkes av retningslinjene.

I de eksisterende retningslinjene ligger det en anbefaling om at annen pedagogisk utdanning (lærerutdanning, barnehagelærerutdanning, PPU mm) normalt ikke kan erstatte kravet om UH-pedagogisk basiskompetanse. Arbeidsgruppen foreslår å beholde denne anbefalingen, men ser at det også kan være grunner til å fjerne den, f.eks. at de som allerede har en pedagogisk utdanning har mye av den aktuelle kompetansen, selv om målgruppen for undervisningen er en annen, og at de begrensede universitetspedagogiske ressursene bør prioriteres på ansatte uten pedagogisk bakgrunn. Arbeidsgruppen vil imidlertid gjerne ha tilbakemeldinger på dette i en høringsrunde.

## Professor

Arbeidsgruppen har valgt å knytte retningslinjer for ansettelse som og opprykk til professor til prinsippene i «Scholarship of teaching and learning» SOTL. Dette er i tråd med retningslinjene på flere av institusjonene. Anbefalingene fra forskriftsgruppen<sup>4</sup> er også tatt inn i retningslinjene.

## Dokumentasjon

Arbeidsgruppen har utarbeidet en mal for pedagogisk mappe til bruk for de institusjonene som ønsker det.

Arbeidsgruppen har tatt utgangspunkt i at for søkere som tidligere har fått status som merittert underviser kan dokumentasjon på meritteringsstatusen være tilstrekkelig for å underbygge utdanningsfaglige kvalifikasjoner kombinert med oversikt over veiledningserfaring. Vi antar at dette vil gjelde for de fleste institusjoner, men ser ikke bort fra at det kan være institusjoner som har meritteringsordninger som ikke "omslutter" de utdanningsfaglige kravene til professorkompetanse.

## Veileder til sakkyndig komite

I lys av alle kommende endringer foreslår vi at det ikke lages en veileder nå.

## Administrative retningslinjer

Arbeidsgruppen anbefaler alle institusjoner å utarbeide gode rutiner for

- dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse
- registrering av beståtte kurs og vurderinger av kompetanse

---

<sup>4</sup> [https://www.uhr.no/f/p1/if377ce95-10e6-4fd7-a667-125cda7be7ab/2019\\_horingsnotat-forskrift-om-ansettelse-og-opprykk-i-undervisnings-og-forskerstillinger.pdf](https://www.uhr.no/f/p1/if377ce95-10e6-4fd7-a667-125cda7be7ab/2019_horingsnotat-forskrift-om-ansettelse-og-opprykk-i-undervisnings-og-forskerstillinger.pdf)

- kontinuerlig karriereveiledning og oppfølging for å sikre at ansatte som ikke har tilstrekkelig kompetanse ved ansettelse opparbeider slik kompetanse.

Det fremgår av retningslinjene for basiskompetanse at alle institusjoner skal gi sine ansatte tilbud om kurs, enten i egen regi eller i samarbeid med andre institusjoner.

Arbeidsgruppen anbefaler institusjonene å oppnevne sakkyndige komiteer som kan vurdere alle krav og forhold ved søknaden.

## Nasjonale veiledende retningslinjer for UH-pedagogisk basiskompetanse

Universitets- og høyskolerådet (UHR) har utarbeidet følgende veiledende retningslinjer for universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse som kan være et felles grunnlag for universitetenes og høyskolenes arbeid med å styrke kvaliteten på undervisning og læring. De nasjonale retningslinjene er formulert på formålsnivå. Det betyr at den enkelte institusjon må utforme mer presise kvalifikasjonsmål tilpasset de ulike fagområdenes spesifikke behov.

### Hva er universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse?

Universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse ~~er det minimum av kunnskaper, ferdigheter og generell kompetanse i universitets- og høyskolepedagogikk som kreves for å bli fast tilsatt i en faglig stilling innenfor høyere utdanning. Denne basiskompetansen~~ skal være basert på relevant pedagogisk og fagdidaktisk teori.

Universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse er å kunne:

- planlegge og gjennomføre undervisning og veiledning, både individuelt og i samarbeid med kolleger, på en måte som fremmer studenters læring og faglige utvikling
- planlegge og gjennomføre FoU-basert undervisning og involvere studenter i FoU-baserte læringsprosesser
- velge, begrunne og videreutvikle hensiktsmessige læringsaktiviteter og undervisnings- og vurderingsmetoder i forhold til faglige mål og utdanningsprogram
- bidra til faglig og pedagogisk nyskaping gjennom valg av varierte undervisningsmetoder som inkluderer bruk av digitale verktøy
- begrunne eget lærings- og kunnskapssyn og forholde seg reflekterende til egen lærerrolle
- analysere, utarbeide og videreutvikle emne- og programplaner innenfor sine fagområder
- vurdere og dokumentere resultater fra egen undervisning og veiledning ut i fra forventninger i fagplaner og nasjonale rammeverk for høyere utdanning
- innhente og bruke tilbakemeldinger fra studenter, kolleger og samfunnet til å utvikle undervisnings- og læringsprosesser
- kjenne til aktuelle styringsdokumenter knyttet til undervisning i høyere utdanning

### Hvordan oppnå universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse?

Alle universiteter og høyskoler skal ha tilbud om kvalifiserende ~~tiltak~~ tilbud innenfor universitets- og høyskolepedagogikk, enten ved egen institusjon eller i samarbeid med andre institusjoner.

Tilbudene skal utvikles i overensstemmelse med nasjonale og institusjonelle strategier. Deltakere på slike tiltak, må regne med minst ~~150~~ 200 timer arbeid for å utvikle den ønskede kompetansen.

~~Institusjonene bør derfor avsette tilstrekkelig tid til dette arbeidet på de ansattes arbeidsplaner.~~

~~Den enkelte institusjonen må selv vurdere på hvilken måte oppnådd universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse skal dokumenteres.~~ Mange aktuelle søkere til undervisningsstillinger ved universiteter og høyskoler, vil allerede ha opparbeidet en pedagogisk kompetanse som er relevant for grunnskole og videregående skole. Høyere utdanning har rammevilkår og forutsetninger som skiller seg fra disse skoleslagene. De kvalifiserende tilbudene innenfor universitets- og høyskolepedagogikk, som det her er snakk om, skal være forankret i forskning om undervisning og læring innenfor høyere utdanning. Undervisningen i slike tilbud skal være FoU-basert, som annen undervisning ved denne type institusjoner. Lærerutdanninger, inklusiv

PPU eller teoretisk pedagogisk utdanning, kan derfor normalt ikke erstatte universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse.

~~Tilsettingsorganet ved den enkelte institusjon har ansvar for å bedømme søkeres universitets- og høyskolepedagogiske basiskompetanse. Institusjonene må legge til rette for at de som blir tilsatt uten universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse, kan opparbeide denne kompetansen innen to år etter tilsetting.~~

Opplegg og tematikk for kurs innenfor universitets- og høyskolepedagogikk varierer i dag mellom institusjonene. De fleste tilbudene organiseres som flere samlinger på to-tre dager. Noen tilbyr ett felles program for alle, andre har valgbare moduler. De fleste tilbudene behandler temaer som:

- lærings- og kunnskapssyn
- emne- og programdesign
- eksamen og vurdering
- forelesning som undervisningsform
- faglig veiledning på bachelor og masternivå
- kollegaveiledning
- digitale verktøy
- problembasert læring
- smågruppeundervisning
- evaluering av undervisning og læring
- FoU-basert undervisning
- Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for høyere utdanning og andre sentrale nasjonale og lokale styringsdokumenter

### Videreutvikling av UH-pedagogisk kompetanse

I begrepet basiskompetanse ligger det en forventning om at kompetansen skal kunne videreutvikles. Basiskompetansen tjener dermed som et utgangspunkt for videre utvikling og eventuell merittering.

~~Det betyr at institusjonene bør legge til rette for pedagogiske diskusjoner, seminarer og utviklingsprosjekter som gir grunnlag for videre utvikling av den universitets- og høyskolepedagogiske kompetansen innenfor ulike fagområder. Faglige ledere på ulike nivåer bør tillegges et spesielt ansvar for å ivareta systematisk utvikling på dette fagområdet.~~

~~Muligheter for formell universitets- og høyskolepedagogisk merittering med utgangspunkt i basiskurset vil bli foreslått utredet nærmere gjennom UHR. Institusjonene oppfordres til å legge til rette for at erfaringer og forskning fra dette feltet dokumenteres og deles i sektoren, både på konferanser og i forskningsbaserte tidsskrifter, nasjonalt og internasjonalt.~~

### ~~UH pedagogisk kompetanse for andre grupper~~

~~Selv om dokumentert universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse er en forutsetning for å få fast tilsetting i faglige stillinger i universiteter og høyskoler, oppfordres institusjonene til å tilby denne type kompetanseheving også til andre som underviser innenfor høyere utdanning, som ansatte i II-er stillinger, midlertidig ansatte, stipendiater, studentassistenter, studieveiledere, bibliotekarer og teknisk personell.~~

## Retningslinjer for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse som/opprykk til professor

Forskriftsteksten lyder:

*Søker må ha opparbeidet og dokumentert utdanningsfaglige kvalifikasjoner (1) som omfatter utdanningsfaglig kompetanse på førsteamanuensisnivå samt følgende forskriftsfestede tilleggskrav for professornivå:*

- *Kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid (2)*
- *Bred erfaring med veiledning fortrinnsvis på master og ph.d.-nivå (3)*
- *Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap (4)*

De utdanningsfaglige kvalifikasjonene skal være forankret i prinsippene for «scholarship of teaching and learning» (SOTL):

- Fokus på studentenes læring
- En klar utvikling over tid
- En forskende tilnærming
- Samarbeid om undervisning og utviklingsarbeid

(1) Utdanningsfaglige kvalifikasjoner innebærer blant annet:

- Solid kompetanse og et bredt spekter av ferdigheter innen planlegging, gjennomføring og evaluering av undervisning og læringsaktiviteter på alle utdanningsnivå både individuelt og i samarbeid med kolleger
- Refleksjon over egen rolle, samt diskutere og begrunne egne valg i planlegging, gjennomføring og utvikling av undervisning, læringsaktiviteter og veiledning
- Et bredt spekter av ferdigheter og vesentlige bidrag til systematisk utviklingsarbeid knyttet til utdanning, undervisning, læringsaktiviteter og veiledning
- Bred erfaring med veiledning på master- og ph.d.- nivå. Normalt bør søkeren ha vært aktiv veileder for minst to ph.d.- kandidater fram til og med fullført doktorgrad, men omfattende veiledning på masternivå kan delvis kompensere for dette. Ph.d.- og masterveiledning fra andre institusjoner enn der søkeren er ansatt, kan inngå i vurderingsgrunnet.

Undervisnings- og veiledningsferdigheter kan vurderes etter følgende kriterier:

*(2) Kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid*

- Kan vise til en kontinuerlig utvikling av undervisningspraksis ut fra og studentens og kollegers tilbakemeldinger, og med forankring i relevant pedagogisk og/eller fagdidaktisk teori
- Refleksjon over egen rolle, samt diskutere og begrunne egne valg i planlegging, gjennomføring og utvikling av undervisning, læringsaktiviteter og veiledning
- Et bredt spekter av ferdigheter og vesentlige bidrag til systematisk utviklingsarbeid knyttet til utdanning, undervisning, læringsaktiviteter og veiledning

*(3) Bred erfaring med veiledning fortrinnsvis på master og ph.d.-nivå*

- Søkere bør vise til ulike kombinasjoner av veiledningsoppgaver både med tanke på syklusnivå og omfang.
- Det kreves bred erfaring med veiledning fortrinnsvis på master/ ph.d.- nivå og at søkeren kan vise en refleksjon over kvalitet og måloppnåelsen i veiledningen. For institusjoner uten phd-

utdanning kan kompetanse dokumenteres på andre måter, eksempelvis gjennom kollegaveiledning, mentorordninger, fagfellevurdering, ledelse av forskningsprosjekter, m.v.

- Selv om veiledningsoppgaven ivaretas av alle faglige ansatte, er den av særlig betydning, og tillegges særlig vekt, i professorstillingene. Disse stillingene har ofte et særskilt ansvar for veiledning av master- og ph.d-studenter samtidig som de forvalter et faglig leder- og veiledningsansvar overfor sine kolleger. Det er derfor svært viktig at de som søker stilling eller opprykk til professor er rustet for denne oppgaven ved at de gjennom sin veiledning har 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 ph.d.-nivå, men arbeidsgruppen er klar over at forholdet mellom studentrekruttering og antall ansatte ved den enkelte enhet gjør at denne balansen kan/vil forskyves. Denne forskjell mellom fagmiljø gjør også at hva som vil gjelde som bred erfaring må relateres til den konkrete fag- og institusjonskonteksten.

#### *(4) Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap*

- Deler kunnskap og erfaringer rundt utdanningskvalitet i ulike fagfellesskap
- Samarbeid med eget og andre fagmiljø om kvalitetsutvikling av undervisning og veiledning
- Arbeid med søknader og gjennomføring av større utviklingsprosjekt innen utdanning

#### Dokumentasjon

Utdanningsfaglige kvalifikasjoner dokumenteres gjennom en pedagogisk mappe bestående av en oversikt over søkerens praktiske erfaring og kompetanse, dokumentasjon av påberopte kvalifikasjoner samt et kortfattet refleksjonsnotat knyttet til egen undervisningspraksis, læringssyn, oppnådde resultater, utviklingsarbeid og lignende. Det forventes at dokumenterte utdanningsfaglige kvalifikasjoner forankres i prinsippene for utdanningsfaglige kvalifikasjoner.

Den pedagogiske mappen (inkl. refleksjonsnotat) bør ikke være for omfattende. Arbeidsgruppen har utarbeidet en mal for pedagogisk mappe, til bruk for de institusjoner som ønsker det.

Dersom søkeren har oppnådd status som merittert underviser, kan dokumentasjon på meritteringsstatusen være tilstrekkelig for å underbygge utdanningsfaglige kvalifikasjoner kombinert med oversikt over veiledningserfaring på master- og ph.d.-nivå, eventuelt på bachelornivå

## Vedlegg 1: Pedagogisk mappe - Mal for dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse - professor

### 1 Personalia

Navn	
Adresse	
Alder	
Telefonnr.	
Mobil	
E-postadresse	
Nettside	
Kompetansenivå (nåværende stilling)	
Fagområde eller profesjon	
Nåværende undervisnings- og veiledningsansvar	

### 2. Undervisnings-CV

#### 2.1 Pedagogisk utdanning

Type utdanning/kurs	Tidsrom	Institusjon
Formell utdanning via kurs i universitetspedagogikk eller tilsvarende		
Kurs i veiledning		
Andre typer kurs eller formell kompetanse innen ulike temaer om undervisning og veiledning f.eks. utdanningsledelse, bruk av IKT i læring osv.		

#### 2.2 Undervisningserfaring

Nivå	Nivå- emne-program	Omfang	Når	Rolle	Institusjon
Erfaring med undervisning ved høyskole, universitet					
Erfaring med undervisning i andre sammenhenger					



## 2.3 Veiledningserfaring

### 2.3.1 Veiledning PhD studenter

Navn PhD student	Universitet	Disputasdato/ fullføringsdato	Hovedveileder (sett X)	Biveileder (sett X)

### 2.3.2 Veiledning masterstudenter

År	Antall masterstudenter	Universitet

### 2.3.3 Veiledning bachelorstudenter

År	Antall bachelorstudenter	Universitet

## 4. Erfaring med bedømmelse/evaluering av undervisning og utdanning

Erfaring med bedømmelse/evaluering av undervisning og utdanning *	Nivå- emne- program	Omfang	Når	Rolle	Ved hvilken institusjon

\*F.eks. antall eksterne sensoroppdrag pr. år, gjensidig kollegaveiledning, deltakelse i evaluering på fakultets- eller universitetsnivå i nasjonal eller internasjonal sammenheng)

### 5. Pedagogisk utviklingsarbeid

Utviklingserfaring*	Nivå- emne- program	Omfang	Når	Rolle	Institusjon

\*Eksempler: arbeid med studietilbud, studieprogrammer, studiekvalitet mm

### 6. Erfaringsdeling om undervisning og veiledning innen fagfeltet

Type*	Omfang	Når	Rolle	Hvor

\*Eksempler: Presentasjoner, konferanser, studieturer med pedagogisk relevans

### 7. Administrasjon og ledelse av utdanning

Administrasjon og ledelse av utdanning*	Omfang	Når	Rolle	Hvor

\*F.eks. erfaring som undervisningsleder, deltakelse i programråd, andre utvalg vedr. utdanning, emneledelse, mm)

### 8. Referanseliste med undervisningsrelevante publikasjoner

Publikasjon	Publiseringskanal	Når	Volum	Språk

## 3. Refleksjonsnotat

Søkere til professorstilling/opprykk skal skrive et *refleksjonsnotat* med utgangspunkt i kompetanse og egen undervisningspraksis, med konkrete og relevante eksempler fra søkerens undervisningspraksis.

*Omfang* Veiledende omfang for refleksjonsdelen av undervisningspraksis: ca. 3- 5 sider.

*Konkrete eksempler:* Refleksjonen skal forankres i konkrete og relevante eksempler fra søkerens undervisnings- og veiledningspraksis.

Følgende omtales i refleksjonsnotatet:

- En til to eksempler på hvordan søker har utviklet egen undervisningspraksis og en vurdering av hvilken betydning dette har hatt for studentenes læring. Refleksjonen skal være forankret i relevant pedagogisk og fagdidaktisk teori.
- Refleksjon over kvalitet og måloppnåelsen i veiledningspraksis
- Vurdering av egen kompetanse og tanker om/plan for utvikling av egen rolle som underviser og veileder

#### 4. Dokumentasjon som støtter opp under refleksjonsdelen og CV

- Vitnemål, kursbevis som dokumenterer universitetspedagogisk kompetanse, veiledningskompetanse og kilder som underbygger pkt. 2.1 - 2.8 i CV
- Kilder som underbygger innholdet i refleksjonsnotatet og eksemplene fra egen undervisning
- Kilder som underbygger refleksjonen over veiledningspraksis