

Dato
19.04.2018

Referanse
HR/arsk

Dosentløpet som karrierevei

RAPPORT FRA UTVALGET

Postadresse Høgskoleringen 1 7491 Trondheim	Org.nr. 974 767 880 E-post: http://www.ntnu.no/administrasjon	Besøksadresse Hovedbygget Gløshaugen	Telefon + 47 73 59 50 00 Telefaks + 47 73 59 80 99	Saksbehandler Arve Skjærvø Faggrupeleder HR Tlf: + 47 59 54 80
--	--	---	---	--

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandlerenheten ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

Innholdsfortegnelse

1. Innledning og hovedtrekk.....	2
2. Mandat	3
3. Føringer.....	4
3.1. Nåværende opprykksforskrift.....	4
3.2. Ansettelses- og opprykkskriteriene.....	4
3.3. Nasjonale føringer	5
4. Kort om statistikk.....	6
5. Nåsituasjonen – noen utfordringer	7
5.1. De ulike karriereløpene.....	7
5.2. Ikke likeverdige karriereveier.....	7
6. NTNUs målsettinger.....	9
6.1. Økt grad av tilknytning til praksisfeltet.....	10
6.2. Økt utdanningskvalitet	10
7. Utvalgets anbefaling	11
7.1 Likeverdige karriereveier.....	11
7.1.1 Tydeliggjøre forskjellen mellom professorløpet og dosentløpet	12
7.1.2 Lønns- og arbeidsbetingelser.....	13
7.1.3 Karriereutvikling.....	15
7.2 Kvalifikasjonskriterier for ansettelse i og opprykk til førstelektor og dosent.	15
7.2.1 Førstelektor	16
7.2.2 Dosent	17
8. Oppfølging og videre prosess.....	18

1. Innledning og hovedtrekk

Fra 1.1.2016 har NTNU fått en økt variasjon innenfor de vitenskapelig ansattes arbeidsoppgaver. Både for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger og for universitetet kan det fremstå som utfordrende at de ulike arbeidsbetingelsene som var gjeldende ved de fire fusjonerende virksomhetene videreføres i det nye NTNU i 2017. Dette gjelder ikke minst hvilke undervisnings- og forskerstillinger som skal benyttes for ulike undervisnings- og veiledningsaktiviteter og fordelingen av tid til forskning og undervisning.

Rektor har derfor besluttet en politikk for ansatte i kombinerte undervisnings- og forskerstillinger. Som en del av denne politikken skal NTNU praktisere to likeverdige karriereveier for ansatte i kombinerte undervisnings- og forskerstillinger – per i dag det såkalte professor- og dosentløpet.

Begrunnelsen for å aktivt benytte universitetslektor-, førstelektor- og dosentstillinger som karrierevei knytter seg i stor grad til at NTNU har en bredere studieportefølje, herunder – i større grad enn tidligere – praksisorienterte profesjonsstudier på bachelornivå. NTNU har dermed fått et mer omfattende samfunnsansvar enn tidligere. Ved høyskolene har dosentløpet dessuten stått sterkere enn ved universitetene. Det betyr også at NTNU oftere vil stå overfor valget om stillinger skal besettes av førstelektor/dosent eller førsteamanuensis/professor. Både bredden og kvaliteten i studieportefølje, høye forskningsambisjoner og et utvidet samfunnsansvar bør få konsekvenser for sammensetningen av den faglige staben.

Spørsmålet blir dermed hvilke kriterier som skal legges til grunn for vurderingen av hvorvidt man skal kunngjøre en konkret stilling i det ene eller andre løpet. Her kan NTNU være tjent med å ha noen felles kriterier som praktiseres likt uavhengig av fagområde, men det vil også være nødvendig med fagmiljøspesifikke kriterier. I denne sammenheng er det aktuelt å se på de grunnleggende forutsetningene for de to løpene sett opp mot oppgavene de to løpene skal ivareta. Som et videre ledd i oppfølging av politikken besluttet rektor å nedsette et nytt utvalg som skulle se på kriteriene for ansettelse og opprykk i dosentløpet. Utvalget har bestått av følgende personer:

Utvalgets leder:

Organisasjonsdirektør Ida Munkeby

Utvalgets medlemmer:

Prorektor for utdanning Anne Borg

Dosent Arne Orvik, Fakultet for medisin og helsevitenskap

Dosent Per Johan Ramberg, Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap

Førsteamanuensis Detlef Blankenburg, Fakultet for ingeniørvitenskap,

Tillitsvalgt Tord Mjøsund Talmo, Forskerforbundet

Tillitsvalgt Rune Sætre, Tekna (vara Ronny Kjelsberg, NTL, har møtt på alle møter)

Student Christoffer Vikebø Nesse, Fakultet for ingeniørvitenskap

Dosent Håvard Østerås var oppnevnt, men valgte å trekke seg

Sekretariatet har bestått av HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes og faggruppelider Arve Skjærvø fra HR- og HMS-avdelingen.

2. Mandat

Utvalget har arbeidet ut fra følgende mandat:

«Utvalget skal foreslå en tydelig politikk og mål for bruk av dosentlinjen, herunder konkrete kriterier til bruk i strategisk personalplanlegging. Utvalget skal drøfte dosentlinjens rolle både med tanke på å bringe praksisfeltet inn i vitenskapsfagene og med tanke på pedagogisk utviklingsarbeid og utdanningskvalitet.

Utvalget skal videre foreslå kvalifikasjonskrav for tilsetting/opprykk til 1.lektor og dosentstillinger, jf. opprykksforskriften.

Videre skal utvalget foreslå karrieretiltak slik at dosentlinjen framstår som en reell karrierevei for vitenskapelige ansatte.

Utvalget skal samordne sitt arbeid i forhold til arbeid i nasjonale utvalg (Underdalutvalget) og ev. justering nasjonale retningslinjer mv.»¹

Utvalget har forstått mandatet, og rektors beslutning om at NTNU skal benytte to karriereveier i de kombinerte stillingene, dithen at utvalget kun skal se på problemstillinger knyttet til dosentløpet. Utvalget har i denne rapporten derfor ikke omtalt aspekter som omhandler det såkalte professorløpet, bortsett fra for sammenligningens skyld.

Utvalget viser også til at denne rapporten er en videre utredning, avledet av utvalget som vurderte om dosentløpet skulle innføres som en egen karrierevei². Denne rapporten må derfor ses i lys av det tidligere arbeidet. Det vises også til at Underdal-utvalget skal legge frem sin utredning i mai 2018, noe som medfører at det ikke er mulig å vurdere NTNUs politikk i lys av deres anbefaling. Utvalget har imidlertid fulgt arbeidet i Underdal-utvalget for å sikre at vi ikke er på direkte kollisjonskurs, blant annet i form av at Ida Munkeby og Arve Skjærvø har hatt møte med Arild Underdal, samt at Tine Arntzen Hestbek, NTNU/ Underdal-utvalget har i vårt interne utvalg holdt en innledning på ett av møtene.

Én av problemstillingene som diskuteres på nasjonalt nivå er hvorvidt man i fremtiden skal fortsette å operere med førstelektor- og dosentstillinger eller om man kun skal benytte førsteamanuensis- og professorstillinger. På grunn av at Underdal-utvalget vil legge frem sin innstilling etter at denne rapporten er lagt frem, har utvalget fokusert på å utrede *innholdet* i dosentløpet. Dermed kan utvalgets tilrådinger benyttes selv om Kunnskapsdepartementet skulle komme til at det kun skal praktiseres ett løp (professorløpet). Utvalget viser nedenfor til begge måtene å tenke på.

¹ I denne rapporten benyttes begrepene “karrierevei” og “professorløpet” og “dosentløpet”. I dette ligger det imidlertid ikke noen annen definisjon enn «linje», «stige» m.m., kun språklig preferanse.

² Se [http://itavd-](http://itavd-hyperion.itea.ntnu.no/eInnsyn/DmbHandling/ShowDmbHandlingDocument?dmbId=7145&caseType=CasesFremlegg®istryEntryId=1291736)

[hyperion.itea.ntnu.no/eInnsyn/DmbHandling/ShowDmbHandlingDocument?dmbId=7145&caseType=CasesFremlegg®istryEntryId=1291736](http://itavd-hyperion.itea.ntnu.no/eInnsyn/DmbHandling/ShowDmbHandlingDocument?dmbId=7145&caseType=CasesFremlegg®istryEntryId=1291736).

3. Føringer

3.1. Nåværende opprykksforskrift

Tidligere var det slik at man kunne søke seg over fra det ene karriereløpet til det andre. I den reviderte forskriften fra 2015³ ble anledningen til slike «sideforflytninger» fra stilling som førstelektor til førsteamanuensis og vice versa fjernet. De to karriereveiene, og dermed også opprykksmulighetene ble dermed tydeliggjort:

Universitetslektor → førstelektor → dosent

Universitetslektor → førsteamanuensis → professor

Felles for de to formelle variantene av opprykk er at den ansatte vil ha krav på den høyere stillingen dersom visse betingelser er oppfylt, først og fremst at vedkommende må være kvalifisert. Dette innebærer at dersom man ved søknad om opprykk blir funnet å oppfylle de formelle kvalifikasjonskravene til den høyere stillingen, har man krav på å bli innplassert i denne stillingen.

Opprykkene er personlige og får ingen formelle (automatiske) konsekvenser for stillingsinnehaverens arbeidsoppgaver eller fordeling mellom forskning og undervisning. Det vil imidlertid få betydning for blant annet muligheten for deltakelse i bedømmelseskomiteer og noen andre praktiske forhold.

3.2. Ansettelses- og opprykkskriteriene

De generelle ansettelses- og opprykkskriteriene i den nasjonale forskriften kan for dosentløpet oppsummeres slik:

Stilling	Kvalifikasjoner
Universitetslektor	Høyere grads eksamen ved universitet eller høyskole eller tilsvarende. Relevante forskningskvalifikasjoner ut over dette og/eller relevant yrkespraksis. Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse.
Førstelektor	Omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling. Spesielle kvalifikasjoner innenfor undervisning eller annen pedagogisk virksomhet. Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse.
Dosent	Omfattende forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå rettet mot yrkesfeltet. Omfattende pedagogisk utviklingsarbeid og annen pedagogisk virksomhet av høy kvalitet. I tillegg høye kvalifikasjoner innenfor ett eller flere av følgende områder: - Ledelse av forsknings- og utviklingsprosjekt

³ [https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129?q=ansettelse og opprykk til profesor](https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129?q=ansettelse%20og%20opprykk%20til%20profesor)

	- Tverrfaglig samarbeid og nettverksbygging - Omfattende samarbeid med nærings- og samfunnsliv for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet - Omfattende samarbeid med kulturlivet for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet - Yrkeserfaring av særskilt karakter og relevans fra nærings- og samfunnsliv - Yrkeserfaring av særskilt karakter og relevans fra kulturlivet - Oppbygging av vitenskapelige samlinger Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse.
--	--

For sammenligningens skyld er ansettelses- og opprykkskriteriene for professorløpet disse:

Førsteamanuensis	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 Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse.
Professor	Vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder. Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse.

3.3. Nasjonale føringer

UHR har utarbeidet «Veiledende retningslinjer for søknad og vurdering av søknad om opprykk til førstelektor etter kompetanse»⁴ og en «Veiledning for deg som vil søke opprykk til førstelektor»⁵. Disse dokumentene inneholder verdifullt tankegodt og forslag til kriterier og prosedyrer for dokumentasjon og vurdering av kompetanse. Ettersom de er datert henholdsvis 2006 og 2007, gjør endringer i høyere utdanning og ikke minst endringer i opprykksforskriften⁶ det nødvendig å videreutvikle både kriteriene og prosedyrene. Forskriften ble endret i 2015, og gir institusjonene anledning til å vedta utdypende krav.

⁴ http://www.uhr.no/documents/Endelig_versj_veiledn_forstelektoropptrykk.pdf

⁵ http://www.uhr.no/documents/Endelig_versjon_sjekkl_forstelektor.pdf

⁶ [https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129?q=ansettelse og opprykk til professor](https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129?q=ansettelse%20og%20opptrykk%20til%20professor)

4. Kort om statistikk

Ved innføring av ny politikk er det nødvendig med en statusoppdatering på hvor vi står i dag statistisk sett. Professorløpet er omfattende mer brukt enn dosentløpet, slik situasjonen er i dag.

	Basisstillinger		Førstestillinger				
Fakultet	Amanuensis	Universitetslektor	Førsteamanuensis	Førstelektor	Professor	Dosent	Sum
AD		15	32	1	33		81
HF	1	56	81	7	92	1	238
IE	4	53	113	14	128	2	314
IV	4	45	113	4	158	2	326
MH		172	114	24	137	8	455
NV		23	78	5	104		210
SU	1	133	167	23	102	10	436
ØK		29	55	5	48	2	139
VM		2	11	1	7		21
FADM			1		2		3
Sum	10	528	765	84	811	25	2223

Tabellen ovenfor viser antallet *årsverk* i de ulike stillingskodene ved NTNU pr. oktober 2017⁷:

Tabellen nedenfor⁸ viser at lønnsnivået mellom de to løpene er omtrent likt for førsteamanuensis og førstelektor, men at det foreligger en forskjell for professor og dosent.

Stilling	Gj.snittlig årslønn i 100 % stilling
Førsteamanuensis	627 000,-
Førstelektor	624 000,-
Professor	807 500,-
Dosent	735 000,-

⁷ [DBH-tall av oktober 2017](#). Tabellen er gjengitt uten desimaler og er således noe omtrentlig hva gjelder totalsummer.

⁸ DBH-tall fra oktober 2017. Tabellen er gjort om til runde tall.

5. Nåsituasjonen – noen utfordringer

Utvalget ser det som hensiktsmessig å gå gjennom noen aspekter av hvordan nåsituasjonen er, for senere å vise hva som er gapet mellom der vi er og dit vi ønsker oss.

5.1. De ulike karriereløpene

Fusjonen har ført til at NTNU har fått økt andel profesjonsutdanninger. Samtidig har vi fått en sterk økning i andelen universitetslektorer. Disse må gis mulighet for en karrierevei. Universitetslektor-kompetanse er en viktig og verdifull bestanddel ved universitetet og den kompetansen universitetslektorer har, skal både dyrkes og videreutvikles i et helhetsbilde.

Slik utvalget videre ser det, har vi i dag tre karriereretninger innenfor de kombinerte undervisnings- og forskerstillingene. Den ene karriereretningen er primært knyttet til disiplinutdanninger og legger stor vekt på forskning. Den andre karriereretningen er knyttet til kunstnerutdanninger og legger vekt på kunstnerisk virksomhet og utøvelse. Den tredje karriereretningen er knyttet til profesjonsutdanninger og legger vekt på FoU knyttet til utdanningenes profesjons- og praksisfelt.

5.2. Ikke likeverdige karriereveier

Utvalget har brukt mye tid på å diskutere hvorvidt det, ut fra dagens stillingsstruktur, er mulig å oppnå to likeverdige løp innenfor de kombinerte vitenskapelige stillingene. For at NTNUs politikk på området skal oppfylles, må det arbeides systematisk med tiltak som bidrar til likeverdighet.

Lønn og status

Utvalget er av den oppfatning at dosentløpet, altså den karriereretningen som er sterkest knyttet til profesjonsutdanninger, ikke i dag oppfattes å være likeverdig med professorløpet hva gjelder status. Utvalget har brukt mye av sin møtetid til å diskutere forutsetninger for å oppnå likeverdighet. Vi ser eksempelvis at lønnsnivået på professor-/dosentnivå er ulikt, der dosentnivået ligger i underkant av 10 % under professornivået lønnsmessig. Vi ser også at det er betydelig flere ansatte i professorløpet enn i dosentløpet. I Meld. St.16 (2016 – 2017) kan en lese: «*Formelt er de to karriereløpene likestilte, likevel er det mye som tyder på at dosentløpet de facto har lavere status enn professorløpet*». Det foreligger videre eksempler på at dosenter og førstelektorer avskjæres fra å kunne søke stillinger som er forbeholdt førsteamanuenser og professorer (f.eks. dekan- og instituttlederstillinger). Det gjelder selv om dosenter kan ha større vitenskapelig produksjon enn professorer, men ut fra de nye retningslinjene ikke kan søke professorkompetanse. Det finnes for øvrig ingen slike stillinger som spesifikt er forbeholdt førstelektorer og dosenter.

Utvalget observerer at en del institusjoner fortsatt lyser ut stillinger av typen førsteamanuensis, eventuelt førstelektor, hvor det ikke framgår av utlysningen at de to kategoriene er likestilte. Hensikten og effekten er den tradisjonelle ved at ansettelse som førstelektor betraktes som nestbesteordning, i tilfelle det ikke er førsteamanuensiskompetente søkere. Både søkere og sakkyndige komitéer forledes dermed til å tro at vi har å gjøre med én A- og én B-kategori stillinger. Det samme gjelder utlysninger i toppkategorien, som symptomatisk har rekkefølgen professor, eventuelt dosent. At denne måten å oppfatte de to karriereveiene på ikke bare begrenser seg til aktører i søknadsprosessene, dokumenteres ved at Forskerforbundet i sin høringsuttalelse til

den nye dosentstillingen i 2006 ønsket å legge inn en passus om at det burde være mulig å søke opprykk fra dosent til professor, m.a.o. en klar misforståelse av forskriftens intensjon om likestilling mellom de to kategoriene.

De to karriereveiene har per i dag ikke like forutsetninger når det gjelder arbeidsårets inndeling, knyttet til fordeling av arbeidstid mellom undervisning og forskning og utviklingsarbeid. NTNUs lokale lønnspolitikk har nedfelt at det for professorløpet over tid skal være omtrent lik fordeling mellom tid til undervisning og forskning. I etterkant av Melby-utvalgets arbeid konkluderte rektor med at det for dosentløpet i utgangspunktet skulle gjelde en fordeling på 60 % undervisning, 20 % forskning og 20 % pedagogisk utviklingsarbeid, etter at administrativt arbeid er trukket fra. Et klart signal fra rektor var imidlertid også at arbeidsårets inndeling skulle vurderes på individuelt nivå i større grad enn hva tilfellet er i dag. Rektor viste til at det som er det viktige er robuste faggrupper og fagmiljøer, og at også arbeidsgivers behov på overordnet nivå må kunne veie tungt med tanke på dette. Et annet eksempel på ulike forutsetninger er at professor, førsteamanuensis og dosent har rett til forskningstermin, mens førstelektorer ikke har det.

Karrieremuligheter

For kandidater som ønsker å kvalifisere seg til stillinger innen professorløpet har vi gode vilkår for å klare dette. Utvalget viser til at vi har egne stipendiatstillinger, med lønn, som skal lede til doktorgrad, og dermed oppfylle hovedkriteriet for ansettelse i eller opprykk til førsteamanuensisstilling. NTNU har også et eget stipendiatprogram for kunstnerisk utviklingsarbeid. Kunnskapsdepartementet har nylig besluttet å innføre en egen PhD-grad i kunstnerisk utviklingsarbeid⁹ med virkning fra 1. februar 2018 som dermed vil erstatte NTNUs eget stipendiatprogram. Det eksisterer ikke noen slik ordning for de som ønsker å kvalifisere seg til førstelektorstilling.

Det eksisterer imidlertid noen vellykkede forsøk på å tilnærme seg profesjonsutdanninger, blant annet for lærerutdanningen. Her har man nedfelt et *PhD-program for profesjonsforskning med innretning mot lærerutdanning og skole ved NTNU*. Dette er en forskerutdanning som skal sette kandidatene i stand til å utføre forsknings- og utredningsoppgaver på et høyt faglig nivå. Utdanningen er normert til 3 år og består av en opplæringsdel (ph.d.-kurs) og avhandling. Formålet med programmet er å utdanne kandidater til å kunne arbeide på alle nivå innen skolesystemet, i institusjoner som utdanner lærere for barnehage, grunnskole, videregående opplæring og universitets- og høyskolesektoren, og i virksomhet innen offentlig sektor. Dette programmet kvalifiserer kandidatene for en førsteamanuensisstilling og ikke en førstelektorstilling. Men elementer i dette vil også kunne benyttes innen dosentløpet.

Videre er det etablert en nasjonal forskerskole for lærerutdanning (NAFOL), som har til hovedmål å styrke kvaliteten i alle typer lærerutdanning gjennom en målrettet, robust og langsiktig satsing på organisert forskerutdanning i et nasjonalt nettverk av samarbeidende institusjoner. Også her kan man finne mange gode elementer til bruk, eksempelvis i et førstelektorprogram.

⁹ <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny-doktorgrad--ph.d.-i-kunstnerisk-utviklingsarbeid/id2583604/>

Et tredje eksempel er forskerskolen PROFRES, en nasjonal forskerskole for profesjonsrettet og praksisnær forskning på områdene helse, velferd og utdanning. Forskerskolen er et samarbeid mellom Høgskolen i Sørøst-Norge, Nord universitet, Universitetet i Agder og Universitetet i Stavanger, etablert i partnerskap med flere høgskoler og forskningsinstitusjoner over hele landet. Også elementer herfra vil kunne inngå i et kvalifiseringsløp til førstelektor og dosent.

Uklare kompetansekrav i dosentløpet

Slik utvalget ser det kan det fremstå som om vurdering av kompetansegrunnlaget for ansettelse i eller opprykk til førstelektor og dosent er preget av usikkerhet og ulikhet. Delvis ser dette ut til å bunne i at forskriften er kortfattet, samtidig som den gir rom for stor spennvidde i tolkninger. Det blir da lett slik at de tradisjonelle, vitenskapelige kriteriene får prioritet i vurderingene, også i den karriereveien som pr. definisjon skal være praksis- og profesjonsinnrettet. Det mest alvorlige er imidlertid at det på basis av de rike tolkningsmulighetene og den komplekse stillingsstrukturen ser ut til å utvikle seg ulike krav til samme stillingskategori, avhengig av institusjon og komitésammensetning.

Videre er det slik at forskriftene forutsetter at dosenter har utført «omfattende FoU-arbeid rettet mot profesjons- og yrkesfeltet», men praksis i tildelingen av førstelektor- og dosentkompetanse viser at det er forskningskompetansen som vektlegges mest.

At dosent oversettes med «Professor» på engelsk og førsteamanuensis og førstelektor med «Associate professor» gjør det utfordrende å forklare forskjeller i internasjonale fora. Økt internasjonalisering og bruk av engelsk tekst på web-sider forsterker poenget.

6. NTNUs målsettinger

Begrunnelsen for å benytte dosentløpet som en egen karrierevei ligger blant annet i NTNUs målsettinger. NTNU har over lang tid hatt fokus på utvikle disiplinfagene med sterkt fokus på god forskning og forskningsbasert utdanning. NTNU har videre vært et universitet med høy andel disiplinfag. Gjennom fusjonen har NTNU fått flere yrkesspesifikke profesjonsutdanninger på bachelornivå, eksempelvis innenfor helsefagene. Dette aktualiserer økt bruk av den kompetansen som dosentløpet representerer gjennom å koble fag til yrkesfeltet.

I tillegg fokuserer NTNU sterkt på utdanningskvalitet, blant annet gjennom pilotprosjektet der ansatte i minimum 50 % stilling i stillingskategoriene førsteamanuensis og professor kan søke om å bli merittert underviser¹⁰. I samme forbindelse vises det til de nye, høyere kravene til pedagogisk basiskompetanse som Kunnskapsdepartementet har foreslått. Hvordan den pedagogiske kompetansen skal *dokumenteres* som grunnlag for ansettelse i eller opprykk til høyere stilling ligger imidlertid utenfor dette utvalgets mandat, og må derfor utredes på et senere tidspunkt.

¹⁰ <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/S%C3%B8k+om+merittering>

For å oppnå disse målsettingene er det viktig å bygge robuste og godt sammensatte faggrupper på instituttnivå. Her vises det videre til det utredningsarbeidet som utføres på NTNU for tiden om forskerstillinger som en egen karrierevei i tillegg til de kombinerte stillingene.

6.1. Økt grad av tilknytning til praksisfeltet

Den kompetansen som profesjonsrettet undervisnings- og FoU-arbeid representerer er vesentlig og nødvendig for å utvikle profesjonsutdanninger som har høy relevans for utøvelsen av yrket man utdanner kandidater til. Dette handler ikke bare om å oppfylle NTNUs samfunnsoppdrag som utdanningsinstitusjon med profesjonsutdanninger, men også å bygge et godt omdømme som fremragende universitet, nasjonalt og internasjonalt. I tillegg handler dette om å utvikle profesjonenes kunnskapsgrunnlag basert på vitenskapelige metoder, samtidig som man unngår en unødvendig «akademisering» av profesjonsutdanningene. På den måten vil man igjen kunne oppnå en sterk profesjonsidentitet og samtidig bringe praksisfeltet inn i utdanningene.

6.2. Økt utdanningskvalitet

Som vist til under punkt 5 ovenfor har NTNU et økt fokus på å øke kvaliteten på utdanningen ved NTNU. Som et ledd i innføringen av ordningen med meritterte undervisere, har NTNU kjørt et pilotprosjekt i samarbeid med UiT – Norges arktiske universitet. Piloten ble gjennomført med undervisere innenfor professorløpet. For å oppnå tittelen merittert underviser fremgår det blant andre følgende kriterier:

«Den meritterte underviseren har tydelig fokus på studentenes læring i all sin undervisningsvirksomhet og legger en vitenskapelig tilnærming til grunn for arbeidet med å planlegge, gjennomføre, vurdere og modifisere sin undervisningspraksis for at den på best mulig måte skal støtte opp under studentens læring. Den meritterte underviseren viser gjennom refleksjon forankring i forskning og teori om undervisning og læring i høyere utdanning generelt og i fagene spesielt.

For å oppnå status som merittert underviser, må det dokumenteres at kravene til praktisk-pedagogisk basiskompetanse er innfridd. Søkeren skal ha undervist i høyere utdanning i minst fem år, hvorav normalt minst to år i norsk høyere utdanning.»¹¹

I tillegg stilles det krav til utvikling av eget arbeid kreativt over tid, vitenskapelig tilnærming til undervisning og læring og engasjement og dyktighet som pedagogisk leder.

I og med at dette er et pilotprosjekt, så vil det kunne skje en utvikling knyttet til dette over tid.

¹¹ <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/S%C3%B8k+om+merittering>

7. Utvalgets anbefaling

Rektors beslutning om å aktivt ta i bruk dosentløpet som en egen karrierevei på linje med professorløpet har, som tidligere omtalt, i hovedsak som mål å møte endringer i høyere utdanning og strukturreformene på en god måte. Fusjonen har gjort det nødvendig å møte inkluderingen av profesjonsrettede utdanninger. Som et ledd i den strategiske bemanningsplanleggingen på instituttene vil det, blant annet på grunn av dette, være viktig å sy sammen faggrupper – bestående av kompetanser og ansvar som utfyller hverandre på en god og likeverdig måte. Det er ikke noe mål i seg selv at begge de to løpene skal være tallmessig likt representert i hvert fagmiljø, men at det må vurderes og tilpasses de aktuelle utdanningene fagmiljøet tilbyr.

Utvalget som utarbeidet forslag til personalpolitikken for undervisnings- og forskerstillinger ved NTNU uttalte følgende i sin rapport¹²:

«Denne rapporten viser at dosentløpet i dag ikke framstår som et tydelig og attraktivt karriereløp for vitenskapelig ansatte i sektoren. Både endringene i høyere utdanning og strukturreformene gjør det ønskelig å tydeliggjøre og utvikle dosentløpet. Utvalget vil tydeliggjøre dosentløpet som en karrierevei med hovedansvar for pedagogisk utviklingsarbeid og forskning rettet mot praksis- og yrkesfeltet, samtidig som det skal stilles høye krav til pedagogiske kvalifikasjoner. Den økte inkluderingen av profesjonsrettede utdanninger i universitetene og våre høye ambisjoner for kvalitet i utdanning har medført et økt behov for kompetansen denne stillingen representerer.»

Utvalget er av den oppfatning at NTNUs målsettinger om økt grad av tilknytning til praksisfeltet og pedagogisk utviklingsarbeid gjør bruk av dosentløpet helt nødvendig. Universitetslektor-, førstelektor- og dosentkompetanse er helt nødvendig, både for å kunne bygge robuste faggrupper og for å videreutvikle de profesjonsrettede fagmiljøene NTNU har fått tilført gjennom fusjonen. For å oppnå dette forutsettes det at NTNU klarer å øke attraktiviteten til dosentløpet og på den måten sikre at man utvikler tre likestilte karriereveier¹³ og samtidig tydeliggjøre kvalifikasjonskriterier for ansettelse og opprykk i dosentløpet for å bidra til at det fremstår som et klart, forutsigbart og attraktivt karrierevalg – for både den ansatte og arbeidsgiver. I tillegg stilles det store krav til at arbeidsgiver faktisk velger å benytte denne karriereveien aktivt.

7.1 Likeverdige karriereveier

Utvalget er av den oppfatning at dersom man skal oppnå likeverdige karriereveier innenfor de kombinerte undervisnings- og forskerstillingene, så må det legges til rette for at de ulike karriereveiene i praksis blir å regne som likeverdige. Dette må blant annet løses gjennom å sikre like karrieremuligheter (herunder klare og like omfattende kriterier for ansettelse og opprykk) og

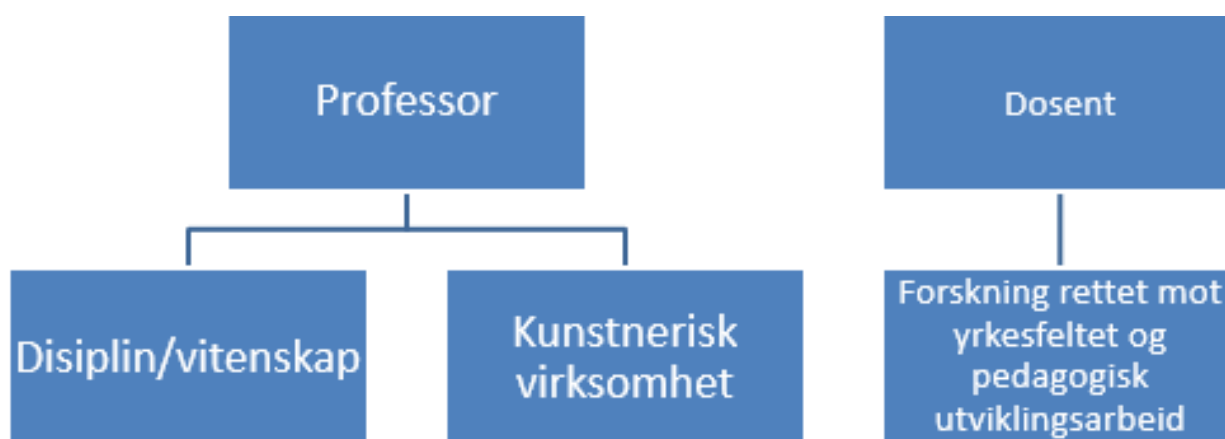
¹² <http://itavd-hyperion.itea.ntnu.no/eInnsyn/RegistryEntry/DocumentDetails/1291736>

¹³ Professorløp fra disiplin/vitenskap, professorløp fra kunstnerisk virksomhet og dosentløp fra profesjons- og utdanningsrettet virksomhet.

gjennom lik avlønning, tid til forskning og utvikling, tilgang til lederstillinger etc. Dette kan gjøres på ulike måter, som omtales nedenfor.

7.1.1 Tydeliggjøre forskjellen mellom professorløpet og dosentløpet

Som tidligere nevnt kan man, grovt sett, si at det i dag eksisterer tre formelle karriereveier innenfor de kombinerte stillingene; disiplin-/vitenskapsretningen som leder til professorstilling, kunstnerisk utøvelse som leder til professor og profesjonsretningen som leder til dosent. Med karrierevei menes i denne sammenhengen de formelle opprykksordningene nedfelt i opprykksforskriften¹⁴. Disse kan visualiseres på følgende måte, slik stillingsstrukturen er i dag:



Den kanskje største utfordringen med å implementere dosentløpet som en likeverdig karrierevei på linje med professorløpet er å skille de tre karriereveiene tydelig i praksis. Det fremstår som klart at karriereveien innen kunstnerisk virksomhet er klar og tydelig. Utvalget viser for øvrig til at denne karriereveien nå også har fått sin egen PhD i kunstnerisk utviklingsarbeid¹⁵. De kvalifikasjonskriterier som nedfelles for henholdsvis førstelektor- og dosentstillinger bør derfor gjenspeile at stillingene har en tydelig annen profil enn førsteamanuensis/professor, gjennom vektlegging av kobling mellom forskning- og pedagogisk utviklingsarbeid som er rettet inn mot yrkesfeltet, utdanningsvirksomhet og formidling.

Utvalget er av den oppfatning at begrepet «pedagogisk utviklingsarbeid» blir noe snevert, og foreslår å utvide begrepet til «utvikling av profesjonsrettet kunnskap og pedagogisk utviklingsarbeid», da dette i større grad er i samsvar med det som i hovedsak kjennetegner dosentløpet.

¹⁴ [https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129?q=ansettelse og opprykk til professor](https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129?q=ansettelse+og+opprykk+til+professor)

¹⁵ <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny-doktorgrad--ph.d.-i-kunstnerisk-utviklingsarbeid/id2583604/>

Utvalget har tatt inn over seg den usikkerhet som er knyttet til de ulike nasjonale utredningene som foregår på området for tiden, herunder den usikkerhet dette medfører for hvorvidt dosentløpet i opprykksforskriften vil bestå. Utvalget har derfor sett på hvordan dette løpet kan utkrystallisere seg og integreres i en felles stillingsstruktur dersom dette skulle skje:



Utvalget observerer at det har kommet en egen PhD for kunstnerisk utviklingsarbeid, og mener derfor at en løsning på likeverdsproblematikken på sikt vil være å innføre en profesjons-PhD for dosentløpet (dersom dosentstillingen utfases). Det vil kunne sikre både den vitenskapelige standarden, men samtidig også nærheten til yrkesfeltet og utdanningskvalitet. Dersom man samtidig sikrer at kriteriene for ansettelse og opprykk er likeverdige, klare og tydelige for alle de tre søylene, vil det bli mye lettere å sikre likeverd – muligens kanskje også den eneste måten å oppnå dette på. Dette forutsetter naturlig nok at de tre pilarene klart kan skilles fra hverandre hva gjelder den faglige innretningen på plattformen. Det vil for det inkluderte dosentløpet være naturlig at denne har fokus på det som er nevnt ovenfor; profesjonskunnskap og utdanningskvalitet. På denne måten vil det videre bli et ryddig og tydelig karrieresystem.

7.1.2 Lønns- og arbeidsbetingelser

Selv om utvalget er av den oppfatning at tydeliggjøring av de tre faglige veiene til toppstilling er det mest sentrale for å oppnå likeverd, vil det også ha stor betydning at arbeids- og lønnsbetingelsene er like i de ulike faglige aksene.

For det første blir det viktig å operere med lik lønn ved ansettelse og at alle gruppene har likeverdige vurderingskriterier ved vurdering av lønnsutvikling i lokale lønnsforhandlinger. Dersom ansatte i dosentløpet konsekvent lønnes lavere enn i tilsvarende stillingskoder i professorløpet, vil man ikke oppnå likeverd. Her vil lokal lønnspolitikk kunne utformes for å adressere dette særskilt.

Utvalget observerer at rektor i etterkant av Melby-utvalget konkluderte med at førstelektor og dosent skal ha noe mer tid til undervisning, og at det skal kunne gjøres individuelle vurderinger i større grad enn tilfellet er i dag. Utvalget er av den oppfatning at dette er en komplisert og sammensatt problemstilling. I prinsippet er like arbeidsvilkår nødvendig for å oppnå likeverd. Samtidig er det mange avhengigheter i dette, der både økonomi, undervisningsbehov og ledelses-

og styringsmessige faktorer spiller inn. Et flertall av medlemmene i utvalget er av den oppfatning at det bør praktiseres en lik fordeling mellom forskning og undervisning i de to løpene. Et mindretall, bestående av prorektor for utdanning og organisasjonsdirektør, mener at denne problemstillingen må søkes løst i NTNUs lokale lønnspolitikk.

Utvalget har lagt merke til at det ved enkelte institusjoner fortsatt eksisterer en praksis der dosenter og førstelektorer er avskåret fra å søke på faglige topplederstillinger, eksempelvis dekan. Her bør NTNU legge vekt på at stilling som førstelektor og dosent er likeverdig med stilling som førsteamanuensis og professor ved søknad på faglige lederstillinger ved NTNU.

I følge studietilsynsforskriften¹⁶ skal minst 50 prosent av fagmiljøet på studietilbud på mastergradsnivå bestå av ansatte med førstestillingskompetanse og minst 10 prosent med professor- eller dosentkompetanse. På studietilbud på doktorgradsnivå er kravet minst 100% førstekompetanse og 50 prosent professor- eller dosentkompetanse. Dette gir klare signaler om likeverd og om at også dosenter også skal kunne veilede på master- og doktorgradsnivå. Dette fordrer at dosentene har opparbeidet veilederkompetanse gjennom adekvat opplæring. Førstelektorer bør gis mulighet for kvalifisering for denne typen veiledning på tilsvarende måte.

Utvalget viser også til at førstelektorer og dosenter deltar i kommisjonsarbeid i forbindelse med kompetansevurdering i mindre omfang enn førsteamanuensiser og professorer. Mens det er uvanlig at førstelektorer og dosenter inngår i kommisjoner for vurdering av førsteamanuensiser og professorer, er det motsatte svært utbredt. I den forbindelse vil utvalget vise til nasjonale veiledere for bedømming av søkere til professorater og professoropptrykk, som forutsetter at alle medlemmer har «professorkompetanse eller tilsvarende kompetanse på søkerens fagområde.» Tilsvarende kompetanse innebærer enten dosentkompetanse eller kompetanse som forsker I. Utvalget mener at bestemmelsene åpner for å endre dagens praksis når det gjelder oppnevning av vurderingskommisjoner¹⁷. Dette er et viktig bidrag for å ivareta hele bredden i opptrykksforskriften, jf. også nylig foreslått regelendring om mer vekt på pedagogisk kompetanse.

Per i dag gjelder ikke rett til forskningstermin (FoU-termin) for førstelektorer. Dette bør endres, hvis ikke vil ikke førstelektor uansett få den status som førsteamanuensis har. Det foreligger, slik utvalget ser, ikke noen gode argumenter for å opprettholde dagens praksis.

Utvalget er videre av den oppfatning at førstelektorer og dosenter bør inkluderes i ordningen med merittering av undervisere¹⁸.

¹⁶ <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-02-07-137>

¹⁷ se f.eks. Veiledning for bedømming av søkere til professorater og professoropptrykk, Vedtatt av Nasjonalt fakultetsmøte for humanistiske fag 27. november 2006 med endringer vedtatt 3. mai 2007, 13. september 2013 og 19. desember 2013. http://www.uhr.no/documents/Veiledning_professoropptrykk_HUM_revidert.pdf

¹⁸ Det gjøres her oppmerksom på at Anne Borg, på grunn av sin rolle i arbeidet med meritterte undervisere, ikke har noen mening om dette i dette forslaget.

7.1.3 Karriereutvikling

Det har i flere sammenhenger blitt lagt vekt på at NTNU fortrinnsvis skal rekruttere vitenskapelige ansatte på førstestillingsnivå. Det ble, blant annet i rapporten fra Melby-utvalget, pekt på at det ikke nødvendigvis vil være så enkelt å rekruttere kvalifiserte førstelektorer i dosentløpet. Det ble foreslått at man utredet muligheten for et førstelektorprogram som skulle bidra til at den enkelte universitetslektor innenfor rimelig tid kunne kvalifisere seg til opprykk til førstelektorstilling.

Utvalget er av den oppfatning at dersom man skal lykkes med et attraktivt dosentløp så må det utarbeides et eget opplegg, eksempelvis et førstelektorprogram. Man kan også se for seg, slik beskrevet ovenfor, en fremtid med kun ett løp – til professor. I en slik fremtid anser utvalget det som naturlig at det etableres en egen profesjons-PhD, og at man dermed får en situasjon som i større grad blir tilsvarende den for dagens professorløp (herunder opprykk til førsteamanuensis). Et førstelektorprogram bør imidlertid uansett etableres og praktiseres frem til fremtidens stillingsstruktur evt. blir etablert med tre likeverdige stolper i ett felles løp. Som det vises til ovenfor er utvalget av den oppfatning at en evt. innføring av et slikt system vil måtte fases inn over mange år, og at et førstelektorprogram vil kunne eksistere parallelt fremover. Det er derfor viktig å legge ned et grundig arbeid for å sikre et godt program som gir de tilsiktede virkninger. For en universitetslektor med ambisjoner om opprykk er det videre sentralt at et slikt program gir tilgang til ressurser i form av tid og tilgang til aktuelle og relevante forskningsgrupper for å sikre dokumentariske krav.

Utvalget er for øvrig av den oppfatning at man ikke bare må se på karriereutvikling for de som ønsker opprykk til førstestilling, men også ivareta de ansatte som ønsker å være universitetslektorer – eksempelvis de som i hovedsak er ansatt for å utdanne – selv om det nok vil danne seg en forutsetning om kvalifisering for de fleste.

Uavhengig av dette ønsker utvalget å legge vekt på at tett lederoppfølging og -ivaretagelse er viktig, uansett hva slags ansettelsesforhold man har ved NTNU, og at verken førstelektorprogram eller profesjons-PhD er ment å erstatte dette.

7.2 Kvalifikasjonskriterier for ansettelse i og opprykk til førstelektor og dosent.

Utvalget er av den oppfatning at klare og tydelige kvalifikasjonskriterier for ansettelse og opprykk til førstelektor og dosent er essensielt for å oppnå to attraktive og likeverdige karriereveier. Utvalget fikk også i oppdrag å se på mulige kvalifikasjonskriterier, utover det som er nedfelt i opprykksforskriften. Utvalget ser at de kriterier som er nedfelt for dosent fremstår som mer klare og tydelige enn for førstelektor, slik de er utformet i dag. Selv om utvalget ser at det i fremtiden kan bli kun én karrierevei – altså til professor, så er det nedenfor tatt utgangspunkt i dagens stillingsstruktur. Uavhengig av dette kan kriteriene også bakes inn i en eventuell endret stillingsstruktur. Utvalgets primære synspunkt er uansett at terskelen for ansettelse i og opprykk til toppstilling ikke må være lavere enn hva tilfellet er i dag, uavhengig av hvilken faglig søyle man tilhører.

Uavhengig av hvordan kvalifikasjonskriteriene settes sammen så vil, som i dag, opprykkene være personlige og får ingen formelle (automatiske) konsekvenser for stillingsinnehaverens arbeidsoppgaver eller fordeling mellom forskning og undervisning. Det vil imidlertid få betydning for blant annet muligheten for deltakelse i bedømmelseskomiteer og noen andre praktiske forhold.

7.2.1 Førstelektor

Nedenfor følger forslag til bestemmelse i opprykksreglementet for ansettelse i eller opprykk til stilling som førstelektor.

(1) Dokumentert profesjonsrettet og/eller utdanningsrettet forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nasjonalt eller internasjonalt nivå og med fordypning som er særlig relevant for fagområdet

OG

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

I tillegg kan ett eller flere av følgende krav tilføyes for kvalifisering til førstelektor (førsteamanuensis) etter (1):

I tillegg høye kvalifikasjoner innenfor ett eller flere av følgende områder:

- Deltakelse i forsknings- og utviklingsprosjekt nasjonalt eller internasjonalt
- Samarbeid og nettverksbygging innen fagfeltet nasjonalt eller internasjonalt
- Samarbeid med nærings- og samfunnsliv for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet nasjonalt eller internasjonalt
- Samarbeid med kulturlivet for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet nasjonalt eller internasjonalt
- Relevant yrkeserfaring fra nærings- og samfunnsliv
- Relevant yrkeserfaring fra kulturlivet
- Deltakelse i oppbygging av vitenskapelige samlinger

7.2.2 Dosent

Nedenfor følger forslag til bestemmelse i opprykksreglementet for ansettelse i eller opprykk til stilling som dosent. Ordlyden i dag er som følger:

- (1) Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå rettet mot yrkesfeltet
- (2) Dokumentert omfattende pedagogisk utviklingsarbeid og annen pedagogisk virksomhet av høy kvalitet
- (3) I tillegg høye kvalifikasjoner innenfor ett eller flere av følgende områder:
 - Ledelse av forsknings- og utviklingsprosjekt
 - Tverrfaglig samarbeid og nettverksbygging
 - Omfattende samarbeid med nærings- og samfunnsliv for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet
 - Omfattende samarbeid med kulturlivet for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet
 - Yrkeserfaring av særskilt karakter og relevans fra nærings- og samfunnsliv
 - Yrkeserfaring av særskilt karakter og relevans fra kulturlivet
 - Oppbygging av vitenskapelige samlinger
- OG
- (4) Dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Utvalget vurderer det slik at det i tillegg kan settes inn noen alternativer, som evt. kan differensieres for henholdsvis førstelektor- og dosent¹⁹:

- Har dokumentert utøverkompetanse kombinert med kompetanse på å utvikle og håndtere komplekse yrkes- og profesjonsfelt samt solid analysekompetanse
- Har utviklet et bredt metoderepertoar for undervisning med særlig vekt på studentaktive læringsformer og kan begrunne valg av disse ut fra læringsmål, fag og studentgruppe.
- Har, alene eller sammen med andre, utviklet relevante læremidler (digitale eller trykte) og tatt slike i bruk i egen undervisning.
- Har tatt initiativ til og samhandlet aktivt med kolleger, studenter og andre om utvikling av undervisningen.
- Har et reflektert forhold til egen undervisningsvirksomhet og kan begrunne og utdype sin refleksjon med utgangspunkt i forskning og teori om undervisning generelt og i fagene spesielt.
- Har utviklet et eget fordypningsområde innen undervisning.
- Har ledet studieplanrevisjoner og pedagogiske utviklingsarbeid.
- Har utviklet sin undervisningskompetanse gjennom deltakelse på kurs og seminar og gjennom formidling av egne undervisningserfaringer både muntlig og gjennom rapporter, artikler og andre publikasjoner.

Også her vil forutsetningen være høye kvalifikasjoner innen ett eller flere områder.

¹⁹ Dette er i stor grad i tråd med Kunnskapsdepartementets forslag til de økte kravene om pedagogisk utviklingsarbeid for førsteamanuensis og professor.

8. Oppfølging og videre prosess

Det gjenstår en god del arbeid før NTNU kan sies å ha etablert en entydig praksis for dosentløpet. Det er nødvendig å etablere en kultur for konkret vurdering av hvilket løp man har behov for før kunngjøring finner sted. Dette fordrer at det enkelte fagmiljø utarbeider rutiner og retningslinjer for når det ene eller andre løpet skal benyttes. I tillegg tar det nødvendigvis noe tid for det enkelte fagmiljø å vurdere hvordan dosentløpet best kan benyttes i samspill med professorløpet.

Det er også viktig å ha i mente at det nasjonale utredningsarbeidet kan få stor betydning for hvordan stillingsstrukturen blir seende ut i fremtiden. Derfor har denne rapporten også blitt utformet slik at de konklusjoner som trekkes kan benyttes uavhengig av fremtidig stillingsstruktur.

Denne rapporten vil være et viktig grunnlagsdokument for rektors vurderinger og beslutninger knyttet til de områdene denne rapporten omhandler, og dette fordrer at de beslutninger som tas i lys av dette dokumentet blir forankret i både toppledelsen for øvrig, mellomledernivået og de tillitsvalgte. Utvalget anbefaler at utvalgets arbeid og konklusjoner legges frem for Underdal-utvalget.