

Veiledning for sakkyndig komité som vurderer vitenskapelig og utdanningsfaglig kompetanse for vitenskapelige stillinger ved Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap, NTNU

Veilederen for sakkyndig komité gjelder for ansettelse, overgang og opprykk i vitenskapelige stillinger ved Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU), NTNU. Veilederen er utarbeidet i tråd med [Lov om universiteter og høyskoler \(uhl\)](#) med [tilhørende forskrift og NTNUs retningslinjer for vitenskapelige stillinger](#).

Vitenskapelige stillinger som omfattes av veilederen:

- Universitetslektor
- Førstelektor
- Dosent
- Førsteamanuensis
- Professor
- Forsker 1108
- Forsker 1109 (seniorforsker)
- Forsker 1183 (toppforsker)

Veilederen er fastsatt av dekan ved Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap 29.07.2025 - etter drøfting i Ansettelsesutvalget og LOSAM ved fakultetet.

Kvalifikasjonskravene til undervisnings- og forskningsstillinger framgår av NTNUs retningslinjer og SUs utfyllende veiledning til sakkyndige. De samme kvalifikasjonskrav gjelder ved ansettelse, overgang og opprykk.

Veilederens oppbygging

Dokumentet har gjennomgående lenker til aktuelt rammeverk som skal brukes aktivt gjennom komiteens arbeid.

Første del er felles informasjon til sakkyndig komité for alle stillingskategorier i både professor-, dosent- og forsker-løpet. Andre del er stillingsspesifikk informasjon hvor komiteen kun trenger å forholde seg til aktuell stillingskategori.

Generell informasjon

SU følger prinsippene i [DORA-erklæringen](#) og [CoARA-forpliktelsene](#) og viser til NTNUs veiledning til sakkyndige om [ansvarlig vurdering av forskning](#). Prinsippene innebærer anerkjennelse av en større bredde av faglige resultater og aktiviteter utover tradisjonell forskningsaktivitet i samsvar med NTNUs samfunnsoppdrag. Kvalitet skal vektlegges framfor kvantitet.

[NTNUs kompetansematrise](#) (NTNU-versjon av NOR-CAM) er et verktøy for søkere og gir eksempler på ulike typer kompetanse og hvordan søkere kan dokumentere og reflektere over egen kompetanse, og de som er involvert i sakkyndige vurderinger ved ansettelse, overgang og opprykk i stillinger. [NTNUs kompetansematrise](#) er underlag for vurdering av kvalifikasjonene, både ved ansettelse og ved opprykk/overgang. Kompetansematrisen er ingen sjekklister, men gir eksempler på kvalifikasjoner, resultater og erfaringer som kan være relevante i en helhetlig kompetansevurdering - «alle skal ikke gjøre alt».

[Helhetlig kompetansevurdering](#)

Sakkyndig komité skal vurdere søkerens kvalifikasjoner på de [kompetanseområdene](#) som er relevante for den aktuelle stillingen og gjøre en helhetlig vurdering av søkerens kompetanse basert på deres søknad med tilhørende dokumentasjon med utgangspunkt i kompetansekrav som ligger til den utlyste stillingen/stillingen det søkes opprykk/overgang til.

- For søknad om opprykk legges stillingens kvalifikasjonskrav til grunn for vurderingen.
- For søknad til utlyst stilling er det utlysningstekstens krav og ønskede kvalifikasjoner som skal legges til grunn og vurderes. Kompetanse utover faglige kvalifikasjoner og utdanningsfaglig kompetanse som er dokumentert i søknaden, som f.eks. personlig egnethet, muntlig formidlingsevne og pedagogisk kompetanse, vurderes av en egen komité og utgjør, sammen med den sakkyndige vurderingen av faglig og utdanningsfaglig kompetanse, grunnlaget for innstilling og ansettelsesvedtak.

Stillingens kvalifikasjonskrav og ønsket kompetanse er førende for hva som skal vektlegges i den helhetlige vurderingen av:

- søkerens resultater og bidrag på relevante [kompetanseområder](#)
- det faglige arbeidets kvalitet, originalitet og bruk. Med *bruk* menes i hvilken grad søkerens faglige arbeid har hatt betydning og blitt anvendt innenfor akademia, i praksisfeltet eller i samfunnet for øvrig – for eksempel gjennom siteringer, påvirkning på fagfeltet, bidrag til utvikling av praksis, politikk, teknologi eller offentlig debatt (impact).
- søkerens faglige bredde, utvikling og potensial

[Mer informasjon om vurderingsgrunnlaget, finner komiteen her.](#)

Tabellen under viser sammenhengen mellom NTNUs kvalifikasjonskrav på første- og toppstillingsnivå:

Kompetansematrise	førsteaman./professor	førstelektor/dosent	seniorforsker/toppforsker
Faglige kvalifikasjoner - faglige resultater - faglige prosesser	doktorgrad eller tilsvarende forskning / kunstnerisk utviklingsarbeid i samsvar med internasjonal/nasjonal standard på fagområdet	faglig utviklingsarbeid i samsvar med internasjonal/nasjonal standard på fagområdet eller yrkesfeltet	doktorgrad eller tilsvarende forskning i samsvar med internasjonal/nasjonal standard for professorer på fagområdet
Utdanningsfaglig kompetanse	utdanningsfaglig basiskompetanse + tilleggskrav til professor	utdanningsfaglig basiskompetanse + tilleggskrav til dosent	
Kunnskap i bruk: innovasjon, formidling, samspill m/samfunnet	NTNU tilleggskrav til professor	NTNU tilleggskrav til dosent	NTNU tilleggskrav til toppforsker
Faglig ledelse og verv			
Annen kompetanse		relevant yrkes- eller undervisningserfaring	
	forskriftskrav til norsk B2	forskriftskrav til norsk B2	

Hvordan vurdere [faglige kvalifikasjoner \(forskning, kunstnerisk arbeid og faglig utviklingsarbeid\)](#)

Komiteen skal vurdere søkerens forsknings- og utviklingsarbeid. Søkeren må dokumentere fordypning og faglig bredde i samsvar med internasjonal og nasjonal standard på fagområdet.

[NTNUs veiledning om ansvarlig vurdering av forskning](#) legges til grunn for vurdering av søkerens faglige resultater. Resultater utover fagfelleverderte publikasjoner anerkjennes i vurdering av forskning og faglig utviklingsarbeid på fagområder der dette er relevant.

Sakkyndig komité skal vurdere **alle** innsendte arbeider. Vitenskapelige arbeid og tilsvarende skal normalt være fagfelleverderte og publisert i godkjente kanaler. Upubliserte arbeider som er antatt eller under publisering kan sendes inn av søker, men da med en særskilt begrunnelse som forklarer hvorfor arbeidet ble prioritert.

Ved bedømmelse av fellesarbeider skal det redegjøres for arbeidsdelingen og søkers rolle i arbeidet.

Bidrag til ulike deler av forskningsprosessen/kunstneriske og faglige utviklingsprosesser, herunder faglig ledelse, faglig samarbeid, åpen forskning og fagfellearbeid, teller positivt i vurderingen av søkerens faglige kvalifikasjoner.

Hvordan vurdere [utdanningsfaglig kompetanse](#)

Vurderingen av den utdanningsfaglige kompetansen skal foretas av den sakkyndige komiteen for å få en mest mulig helhetlig vurdering av søkerens samlede kvalifikasjoner. Alle søkere til undervisnings- og forskningsstillinger skal dokumentere sin [utdanningsfaglige kompetanse](#). Dette gjelder også ved søknad om overgang og opprykk.

Utdanningsfaglig kompetanse dokumenteres i en pedagogisk mappe bestående av en dokumentasjonsdel med oversikt over søkerens universitetspedagogiske utdanning, undervisnings- og veiledningserfaring, og en refleksjonsdel der søkeren reflekterer over egen undervisnings- og veiledningspraksis i lys av disse prinsippene knyttet til kriteriene gjengitt i [kompetansematrisens](#) del 2:

- Fokus på studenters læring
- En profesjonell utvikling som underviser
- En utforskende tilnærming til undervisning
- En kollegial holdning og praksis

Sakkyndig komité skal gjøre en kvalitativ vurdering av søkerens utdanningsfaglige kompetanse og i tillegg uttale seg om hvorvidt søker innfrir helt eller delvis, eller ikke innfrir, krav om formell utdanningsfaglig kompetanse. Komiteen skal uttale seg om hva som mangler når søker ikke innfrir utdanningsfaglige kompetanse.

En søker kan ansettes i utlyst stilling om den utdanningsfaglige kompetansen mangler. Det forutsettes at kravene til slik kompetanse oppfylles i løpet av to år. Ved søknad om opprykk/overgang skal krav til utdanningsfaglig basiskompetanse være oppfylt.

Følgende universitetspedagogiske utdanning godkjennes som dokumentasjon på utdanningsfaglig basiskompetanse:

- NTNUs universitetspedagogiske, forskningsbaserte, utviklingsprogram med et omfang tilsvarende 200 timer i samspill med egen undervisningspraksis.
- Dokumentert lignende universitetspedagogisk kurs ved annen institusjon, tilsvarende 200 timer.
- Dokumentert 100 timer PedUp eller liknende fra før 1.9 2019

For søkere om opprykk/overgang til professor/dosent som kan dokumentere status som merittert underviser ved NTNU, er det ikke nødvendig med en ny vurdering av søkerens utdanningsfaglige kompetanse, bare veiledningskompetanse må dokumenteres og vurderes særskilt.

Sakkyndig vurdering og innstilling

[Komiteens sammensetning er fastsatt i NTNUs retningslinjer](#). Det oppnevnes en ekstern leder som skal organisere komiteens arbeid og sikre at vurderingen skjer i tråd med kravene i både forskriften og NTNUs retningslinjer. I tillegg har lederen ansvar for å koordinere arbeidet og sørge for fremdrift i prosessen.

For å avlaste lederen kan en administrator oppnevnes. Denne rollen kan fylles av et internt medlem av komiteen eller en ansatt ved instituttet. Administratoren bistår lederen med å holde fremdriften oppe og kan bidra med innsikt i det fagmiljøet stillingen tilhører. Det er ikke et krav at administratoren selv er medlem av den sakkyndige komiteen, noe som vil fremgå av oppnevningen.

Sakkyndig komité kan i særlige tilfeller be om at det oppnevnes spesialsakkyndige for å uttale seg om deler av søkerens produksjon.

For utlyste stillinger kan fakultetet i særlige tilfeller velge å oppnevne interne spesialsakkyndige.

I de tilfellene der sakkyndig komité har vurdert at aktuell søker **delvis innfrir** utdanningsfaglig basiskompetanse, kan sakkyndig komité be om at det oppnevnes intern spesialsakkyndig for å gi råd om hvilke deler av NTNUs universitetspedagogiske program søkeren må ta for å innfri kravet. Spesialsakkyndig er rådgivende overfor sakkyndig komité og avgir separat uttalelse som sendes til komiteen.

Som hovedregel skal de sakkyndige avgi fellesuttalelse og ev. dissens skal begrunnes. Søkeren har rett til å få tilsendt komiteens vurdering så snart den foreligger. Komiteen skal, etter ev. merknad, gi en tilleggsuttalelse på bakgrunn av merknadene. Sakkyndig komité vurdering, søkerens ev. merknader, samt komiteens tilleggsuttalelse, følger saken videre til beslutning i fakultetets ansettelsesutvalg etter innstilling fra instituttleder.

Sakkyndig vurdering ved [ansettelse i utlyst stilling](#)

Sakkyndig komité skal følge mal for sakkyndig vurdering. Sakkyndig komité skal først vurdere alle søkerne opp mot krav i utlysningsteksten og gi en kort omtale av **alle** søkerne. Søkerne skal grupperes i henhold til om de oppfyller stillingens krav eller ikke. Det skal komme tydelig frem hvorfor søkere ikke er kvalifisert opp mot kvalifikasjonskravene i stillingen. Dersom det er hensiktsmessig, skal komiteen gruppere søkerne i forhold til i hvilken grad de også oppfyller stillingens *ønskede* kompetanse.

Komiteen gir en utfyllende vurdering av de best kvalifiserte søkerne. For stillinger med krav til utdanningsfaglig kompetanse, må det framgå av vurderingen i hvilken grad de ulike kvalifiserte søkerne oppfyller kravet. De aktuelle søkerne skal rangeres dersom rekkefølgen er åpenbar. Dersom søkere vurderes tilnærmet likt kvalifisert, skal det framgå av uttalelsen fra komiteen. Det skal framgå av vurderingen på hvilket grunnlag og i hvilket fagområde søkeren erklæres kompetent, og om vurderingen er enstemmig eller delt.

Ved utlysning av stillinger på flere stillingsnivå eller dersom det ikke er kvalifiserte søkere på utlyst stillingsnivå, skal det spesifiseres på hvilket nivå søkerne er funnet kvalifisert.

Sakkyndig vurdering ved [overgang og opprykk](#)

Ved overgang gjelder de samme kravene til kompetanse og kompetansevurdering som ved opprykk.

[Ansatte kan søke om overgang mellom stillingskategorier på samme nivå](#) begge veier for:

- førstelektor og førsteamanuensis
- dosent og professor

[Ansatte kan søke opprykk innenfor egen karrierestige.](#) Ved NTNU kan universitetslektorer søke opprykk både til førstelektor og til førsteamanuensis.

Den sakkyndige komiteen skal vurdere søkerens kompetanse, basert på NTNUs kvalifikasjons- og dokumentasjonskrav ut fra faglige og utdanningsfaglige kvalifikasjoner. Kvalifikasjoner innen kunnskap i bruk og kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon skal telle positivt.

Det skal fremgå av vurderingen om søkeren erklæres kompetent, på hvilket grunnlag og fagområde dette gjelder, og om vurderingen er enstemmig eller delt. Fakultetet mottar sakkyndige komité's vurdering, med eventuelle merknader fra søker og tilleggsuttalelse fra komiteen. Fakultetets ansettelsesutvalg avgjør om det skal tildeles opprykk/overgang. Det forutsettes at kompetanseerklæringen er enstemmig for å bli tildelt opprykk/overgang.

Kvalifikasjonskrav per stillingskategori for ansettelse, overgang og opprykk **Universitets- og høyskolelærer**

Universitets- og høyskolelektor

Førstelektor

Faglig utviklingsarbeid vil si [systematisk arbeid som anvender kunnskap fra forskning og praktisk erfaring og produserer ytterligere kunnskap som er rettet mot å produsere nye produkter og prosesser eller mot å forbedre eksisterende produkter og prosesser](#). En *vitenskapelig tilnærming* ligger til grunn for det faglige utviklingsarbeidet i tråd med grunnkriteriene for forsknings- og utviklingsarbeid. Forskning og forskningspublikasjoner er meritterende og skal vurderes som del av søkers faglige kvalifikasjoner, men er ikke et forskriftskrav i denne karrierestigen.

[UHR sin veileder om vurdering av kompetanse ved søknad om ansettelse og opprykk til førstelektor og dosent gir utfyllende veiledning.](#)

Dosent

[Tilleggskrav til utdanningsfaglig basiskompetanse for dosent finnes her.](#)

Når det gjelder dosentstigen, forventes det at søkeren har erfaring med veiledning på ulike nivå og for ulike målgrupper. Veiledning av kandidater til førstelektorkvalifisering, teller positivt.

Faglig utviklingsarbeid vil si «[systematisk arbeid som anvender kunnskap fra forskning og praktisk erfaring og produserer ytterligere kunnskap som er rettet mot å produsere nye produkter og prosesser eller mot å forbedre eksisterende produkter og prosesser](#)». En *vitenskapelig tilnærming* ligger til grunn for det faglige utviklingsarbeidet i tråd med grunnkriteriene for forsknings- og utviklingsarbeid. Forskning og forskningspublikasjoner er meritterende og skal vurderes som del av søkers faglige kvalifikasjoner, men er ikke et forskriftskrav i denne karrierestigen. De faglige arbeidene som lå til grunn for førstelektorkompetanse kan inngå i den helhetlige vurderingen ved ansettelse/opprykk til dosent.

Kunnskap i bruk - innovasjon, faglig formidling, samspill med samfunnet

For vitenskapelige stillinger der formidling, innovasjon og samspill med samfunnet er et kompetansekrav eller ønsket kompetanse i utlysningsteksten, skal sakkyndig komité

særskilt vurdere søkerens kompetanse på disse områdene.

Faglig ledelse og verv

Kompetanse innen kunnskap i bruk og/eller faglig ledelse og verv er et kompetansekrav for vitenskapelige toppstillinger (dosent, professor og toppforsker) ved NTNU. Sakkyndig komité skal særskilt vurdere søkerens kompetanse på disse områdene.

[UHR sin veileder om vurdering av kompetanse ved søknad om ansettelse og opprykk til førstelektor og dosent gir utfyllende veiledning.](#)

Førsteamanuensis

Professor

[Tilleggskrav til utdanningsfaglig basiskompetanse for professor finnes her.](#)

For professor kreves det betydelig vitenskapelig produksjon utover det som kreves til doktorgrad. Kvantitetsmessig forventes det tilsvarende 12-15 vitenskapelige artikler ved søknad om opprykk/overgang til professor, avhengig av fagtradisjon. Forskingen skal være av høy kvalitet og vise både bredde og dybde. Internasjonal deltakelse og publisering skal tillegges vesentlig vekt i vurderingen.

Ved NTNU kreves det bred erfaring med veiledning fortrinnsvis på master/ph.d.-nivå. Instituttene ved SU har ulikt tilfang av doktorgradsstudenter. Det vil derfor være forskjell i praksis mellom fagområdene når det gjelder krav til veiledning av doktorgradsstudenter. Hva som anses som bred erfaring må derfor vurderes i lys av den konkrete faglige og institusjonelle konteksten.

Vurderingen av både nivå/omfang på veiledning på master/ph.d.-nivå og antall innsendte arbeider vil måtte baseres på et visst skjønn og kjennskap til det fagmiljøet stillingen er knyttet til.

Kunnskap i bruk - innovasjon, faglig formidling, samspill med samfunnet

For vitenskapelige stillinger der formidling, innovasjon og samspill med samfunnet er et kompetansekrav eller ønsket kompetanse i utlysningsteksten, skal sakkyndig komité særskilt vurdere søkerens kompetanse på disse områdene.

Faglig ledelse og verv

Kompetanse innen kunnskap i bruk og/eller faglig ledelse og verv er et kompetansekrav for vitenskapelige toppstillinger (dosent, professor, toppforsker) ved NTNU. Sakkyndig komité skal særskilt vurdere søkerens kompetanse på disse områdene.

Forsker 1108

Forsker 1109 (seniorforsker)

Forsker 1183 (toppforsker)

Kunnskap i bruk - innovasjon, faglig formidling, samspill med samfunnet

For vitenskapelige stillinger der formidling, innovasjon og samspill med samfunnet er et kompetansekrav eller ønsket kompetanse i utlysningsteksten, skal sakkyndig komité særskilt vurdere søkerens kompetanse på disse områdene.

Faglig ledelse og verv

Kompetanse innen kunnskap i bruk og/eller faglig ledelse og verv er et kompetansekrav for vitenskapelige toppstillinger (dosent, professor, toppforsker) ved NTNU. Sakkyndig komité skal særskilt vurdere søkerens kompetanse på disse områdene.