

Katja Hakei
Kristin Skjeldestad

Førstelektorkvalifisering ved NTNU

Grunnlag for førstelektorkvalifisering, gjennomførte tilbud ved NTNU og anbefalinger for veien videre

Trondheim, august 2022

Rapport

NTNU

Norges
teknisk-naturvitenskapelige
universitet

HR- og HMS avdeling,
Seksjon for HR – NTNU &
Fakultet for samfunns- og
utdanningsvitenskap, Uniped



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Universitets- og høyskolelektorer i Norge som ønsker å kvalifisere seg til førstelektor som en alternativ karrierevei til et PhD-løp, må ifølge [Forskrift om ansettelse og opprykk](#) oppfylle følgende krav: (1) Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling *eller* (2) dokumentert omfattende kunstnerisk utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling, (3) spesielle kvalifikasjoner innenfor undervisning eller annen pedagogisk virksomhet skal tillegges stor vekt og (4) dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning (§1-5).

Til tross for at denne karriereveien har eksistert i flere tiår, er det fortsatt store utfordringer knyttet til denne kvalifiseringen. For det første er kriteriene uklare og åpner for ulike tolkninger både hos søkere og vurderingskomiteer. For det andre finnes det store forskjeller mellom fagmiljøer og institusjoner når det gjelder bruk av regelverk omkring opprykksprosessen og eventuelle tilleggskrav. Den største utfordringen er derimot at mange potensielle førstelektorkandidater ikke har rammer i arbeidshverdagen som muliggjør en kvalifisering. Det er et stort behov for kunnskap om kriteriene, støtte i pedagogisk utviklingsarbeid, men også tid og ressurser for å gjennomføre et omfattende pedagogisk forsknings- og utviklingsarbeid som tilsvarer «arbeidsmengde og nivå» til en doktorgrad.

I denne rapporten presenteres tre tilbud som NTNU har hatt for førstelektorkandidater mellom 2019 og 2021. Det første var et individuelt kvalifiseringsstipend på kr150.000, i regi av HR- og HMS-avdelingen. Det andre tilbudet var et kompetansehevingsprogram for førstelektorkandidater ved NTNU i Ålesund og Gjøvik, med mentorordning, workshops og veiledning i regi av én av forfatterne av denne rapporten. Det tredje tilbudet var et digitalt kompetanseprogram for alle universitetslektorer ved NTNU, også dette i regi av HR- og HMS-avdelingen. Evalueringen av de tre tilbudene viser at spesielt de to kompetanseprogrammene imøtekom deltakernes behov for en systematisk tilnærming i kvalifiseringsarbeidet, og en dypere forståelse av pedagogisk forsknings- og utviklingsarbeid. Videre viser evalueringen at deltakerne har et større behov for oppfølging i begynnelsen av et kvalifiseringsløp, mens fellesskap og utveksling med andre kandidater trer mer frem i det videre kvalifiseringsarbeidet. Til slutt viser tilbakemeldingene for alle tre tilbudene at den største hindringen i å fullføre kvalifiseringen ligger i manglende FoU-tid og manglende tilrettelegging fra leder.

I rapporten konkluderer vi med at det er en stor etterspørsel etter kompetanseutviklingstilbud for universitetslektorer ved NTNU og at de gjennomførte tilbudene har vært svært positivt mottatt. Vi argumenterer for at en satsing på førstelektorkvalifiseringen vil imøtekomme kravet om flere likeverdige karriereveier for vitenskapelig ansatte, men også bidra til å utvikle NTNUs studietilbud gjennom økt antall førstestillinger. Til slutt skisserer vi to ulike alternativer for et fremtidig kompetanseutviklingstilbud for universitetslektorer, dersom NTNU velger å satse på denne ansattgruppen.

Innhold

1. Innledning	4
1.1 Formål med rapporten	4
1.2 Universitetslektorer ved NTNU	5
1.3 Førstelektorstillingen	5
1.4 Opprykk til førstelektor gjennom stillingssøknad eller personlig opprykk	6
1.5 Førstelektorkvalifisering ved NTNU - utfordringer og behov	7
2. Gjennomførte tilbud	8
2.1 Kvalifiseringsstipend	8
2.2 Kompetansehevingsprogram for førstelektorkandidater	9
2.3 Kompetanseprogram for universitetslektorer	10
3. Evaluering	11
3.1 Kvalifiseringsstipend	11
3.1.1 Datagrunnlag	11
3.1.2 Funn	12
3.2 Kompetansehevingsprogram for førstelektorkandidater	12
3.2.1 Datagrunnlag	12
3.2.2 Funn	13
3.3 Kompetanseprogram for universitetslektorer	15
3.3.1 Datagrunnlag	15
3.3.2 Funn	16
4. Drøfting - Hvordan lykkes med karriereutvikling for universitetslektorer	18
5. Konklusjon - hvor bør veien gå videre?	19
6. Vedlegg	21
7. Referanser	21

1. Innledning

1.1 Formål med rapporten

De siste årene har det vært mye fokus på stillingsstrukturen i vitenskapelige stillinger i høyere utdanning. Ett fokusområde har blant annet vært førstelektor-dosent-stigen, den såkalte «andre karriereveien». Både [Underdalutvalget](#) (2018) og [Stillingsstrukturutvalget](#) (2021) har kommet med forslag til endringer i denne karriereveien, uten at det har skjedd noe konkret i etterkant. Universitetslektorer som ønsker å kvalifisere seg til førstelektor har i hovedsak kun tre kilder å forholde seg til: [Forskrift om ansettelse og opprykk](#) (§1-5, §2-4), og to veiledende retningslinjer fra Universitets- og høgskolerådet fra 2006 og 2007.

Én utfordring for universitetslektorer er rammene for kvalifiseringsarbeidet deres, der det er størst behov for tid til FoU-arbeid og kunnskap om kvalifiseringsprosessen (Smith et al., 2020). NTNU har siden 2019 hatt tre ulike tilbud for universitetslektorer for å imøtekomme disse behovene: 1) et toårig kvalifiseringsstipend på inntil NOK 150.000, 2) et ettårig kompetansehevingsprogram med mentorer og workshops for førstelektorkandidater ved NTNU i Ålesund og Gjøvik, tilbudt av én av forfatterne i denne rapporten og c) et digitalt kompetanseprogram i regi av HR- og HMS-avdelingen, med fem digitale samlinger.

Formålet med denne rapporten er å undersøke hvilken effekt de tre tilbudene har hatt for førstelektorkandidatene. Hvor mange har benyttet seg av tilbudene? I hvilken grad har tilbudene dekt behovene hos kandidatene, og har de bidratt til kvalifisering til førstelektor? Til slutt: Hvilke løsninger kan tilrettelegge best for en karriereutvikling for universitetslektorer ved NTNU?

I del 1 av denne rapporten vil vi kort redegjøre for utviklingen av universitetslektorstillinger ved NTNU siden 2016. Deretter vil vi gi en innføring i førstelektor-dosent-stigen med et spesielt fokus på utfordringer i kvalifiseringen til førstelektor gjennom opprykk eller stillingssøknad. I del 2 av rapporten beskriver vi de tre tilbudene, og presenterer resultater fra evalueringer i del 3. I del 4 drøfter vi resultatene, før vi i del 5 kommer med anbefalinger om hvor veien bør gå videre dersom NTNU velger å støtte sine ansatte i denne karriereveien.

Vi vil takke alle deltakerne på tilbudene våre for deres iherdige innsats, pågangsmot, støtte og tilbakemeldinger underveis og i etterkant.

Katja Hakel
Førstelektor i universitetspedagogikk
Fakultet for samfunns- og
utdanningsvitenskap (SU)
Uniped

Kristin Skjeldestad
Seniorrådgiver
HR- og HMS-avdelingen
Seksjon for HR – NTNU

1.2 Universitetslektorer ved NTNU

NTNU fikk etter fusjonen med høyskolene i 2016 et betydelig antall universitetslektorer. Økningen fra 2015 til 2016 gikk fra 138,28 til 499,63 årsverk universitetslektorer. Fra 2016 og frem til 2021 har det vært en ytterligere økning til 558,7 årsverk universitetslektorer. Til sammenligning hadde NTNU i 2021 927,92 førsteamanuenser og 91,3 førstelektorer.

Overordnet har universitetslektorene i hovedsak vært knyttet til Institutt for lærerutdanning (ILU) på Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU), og Fakultet for medisin og helsevitenskap (MH). Over halvparten av årsverkene ved MH-fakultetet har kommet fra Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie (ISM) og Institutt for helsevitenskap Gjøvik (IHG).

Det høye antallet universitetslektorer kan ses på som utfordrende da NTNU har uttalt å fortrinnsvis skulle ansette i førstestillinger (Skjærvø, 2016). I [NTNUs strategi for 2018-2025](#) står: «Vitenskapelig ansatte har flere likeverdige karriereveier. NTNU har et bevisst forhold til bruk av ulike karrierestiger» (s.32). Dette taler for at universitetslektorer bør få et fast karriereutviklingstilbud.

1.3 Førstelektorstillingen

Førstelektorstillingen, så uklar og omstridt som den fremstår i dag, er overraskende nok en stilling som har vært diskutert i over 70 år i norsk akademia. Allerede i 1950-årene ledet professor Sverre Steen fra UiO det som kan kalles det den første førstelektorkomiteen, med mål om å utrede kvalifiseringsveien til denne stillingen. Det var likevel ikke før i 1969 at stillingen ble formelt anerkjent som en alternativ karrierevei for de som hadde undervisning som sitt hovedarbeid (Eide et al., 2017).

Selv om førstelektorer formelt sett skal være likestilte med førsteamanuenser, er stillingen fortsatt omdiskutert. Ulike utvalg, som Underdalutvalget (2018) og Stillingsstrukturutvalget (2021), har foreslått ulike løsninger for denne karriereveien. Underdalutvalget foreslo å etablere en egen forsker-lektor-stige, som er adskilt fra professorstigen, med den forskjellen at forsker-lektor-stigen innebærer «fleksible» rammer for forskning og undervisning, der «vektingen vil variere og styres etter institusjonenes behov og den ansattes interesser og kompetanse» (2018, s.25f). Dette er en motsetning til professorstigen, der en «fastere definert forskningstid» skal gi et «bedre forsvar for den individuelle friheten som eksisterer i dag» (ibid., s. 27). Dersom man hadde fulgt Underdalutvalgets anbefalinger, ville rammene for førstelektorkandidater altså fortsatt være like ulike og uavklarte som de er i dag.

I 2021 ble Stillingsstrukturutvalget oppfordret til å foreslå en ny stillingsstruktur ettersom Underdalutvalgets forslag ikke fikk nok oppslutning (UHR, 2021). Denne gangen foreslo utvalget å legge en Ph.d. til grunn for alle vitenskapelige stillinger, med en påfølgende post-doc-periode som til slutt kan føre til en fast felles førstestilling og senere felles toppstilling. Dette forslaget kunne i og for seg være en mulig løsning siden det tillater en mer undervisningsrettet innretning i doktorgraden, og kan dermed være relevant for nye rekrutteringer. Mange av universitets- og høyskolelektorene i Norge har derimot allerede en fast ansettelse og arbeidet i mange år med pedagogisk FoU-arbeid, og en midlertidig stilling som Ph.d.-kandidat og post-doc kan for mange være uaktuelt.

Også utenom forslagene til de to utvalgene har førstelektorstillingen vært mye diskutert i ulike media, ofte gjennom kronikker, leserbrev eller artikler. Gjennomgående temaer har vært førstelektorenes uavklarte posisjon i norsk akademia (Eide et al., 2017; Tønnessen, 2014), likestilling med førsteamanuensis-professor-stigen (Hakel et al., 2021; Mikkelsen, 2016) og ulike vilkår for kvalifiseringsarbeidet (Larsen, 2022; Larsen et al., 2016; Smith et al., 2020).

1.4 Opprykk til førstelektor gjennom stillingssøknad eller personlig opprykk

Kompetansekravene for førstelektorstillingen er fastsatt i *Forskrift om ansettelse og opprykk* §1-5 og ligger til grunn både for søknad til stilling og personlig opprykk. Kravene innebærer at den ansatte kan vise til følgende:

(1) Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarende arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling

eller

(2) Dokumentert omfattende kunstnerisk utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarende arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling

og

(3) Spesielle kvalifikasjoner innenfor undervisning eller annen pedagogisk virksomhet skal tillegges stor vekt

og

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

Forskriften stadfester at institusjonene «kan fastsette krav for den enkelte stillingstype ut over disse kravene for hele eller deler av institusjonen», men at disse må gjøres kjent ved kunngjøringen av stillingen (§1-1). Dette kan for eksempel gjelde krav om utdanningsfaglig basiskompetanse eller tilsvarende universitets- og høyskolepedagogisk opplæring med omfang på 200 timer. Ved stillingsutlysninger ved NTNU kan det her for eksempel vises til [Dokumentasjon av pedagogiske kvalifikasjoner](#), som går utover kravet definert i §1-5 (4).

Ansatte i minst 50% fast stilling som universitets- eller høyskolelektor kan søke om personlig opprykk til førstelektor, jf. §2-4 i *Forskrift om ansettelse og opprykk*. Også her skal kriteriene fra §1-5 ligge til grunn for vurderingen, og komiteebeslutningen må være enstemmig. Utfordringen for disse søkerne er at kompetansekriteriene i forskriften er mindre spesifikke enn kriteriene ved stillingsutlysninger, det er for eksempel ikke spesifisert hva «spesielle kvalifikasjoner» kan inneholde eller hva som menes med «i kvalitet og omfang tilsvarende arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling». Universitets- og høyskolerådet har derfor utviklet to veiledninger: [Veiledning for deg som vil søke opprykk til førstelektor](#) (2007), som er rettet mot søkerne, og [Veiledende retningslinjer for søknad og vurdering av søknad om opprykk til førstelektor etter kompetanse](#) (2006), som er rettet mot vurderingskomiteer. Disse veiledningene spesifiserer hvordan kriteriene i §1-5 i forskriften

bør tolkes og hva en opprykkskandidat skal kunne vise til. De har derimot ikke blitt oppdatert på 15-16 år.

Det har ved flere anledninger ved NTNU vist seg at selv om søkerne har vist til UHR sine veiledninger i søknaden sin, blir disse ikke sendt ut som vurderingsgrunnlag til vurderingskomiteen. Istedenfor blir det ofte vist til de samme grunnlagsdokumentene som ved stillingsutlysninger. Dette betyr at søkerne kan bli vurdert på krav som går utover forskriftens §1-5 og som de ikke er blitt gjort kjent med før innsendingen av opprykks-søknaden. Ved Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) får komiteen eksempelvis tilsendt *Retningslinjer for sakkyndig komité som vurderer vitenskapelig og utdanningsfaglig kompetanse for undervisnings- og forskerstillinger ved Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (2021)*, som viser til et skjema for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse, der kriterier som «roller i høyere utdanning» eller «deltakelse i kurs og opplæring» inngår uten at førstelektorkandidaten nødvendigvis er gjort kjent med dette på forhånd. Likeledes står kandidaten i fare for å bli vurdert som mangelfull når det gjelder antall eller omfang av vitenskapelige publikasjoner, når komiteen ikke er gjort kjent med retningslinjene og hvordan «kvalitet og omfang til en doktorgradsavhandling» skal tolkes.

1.5 Førstelektorkvalifisering ved NTNU - utfordringer og behov

I 2020 gjennomførte Smith et al. (2020) en spørreundersøkelse blant universitetslektorer ved NTNU, der formålet var å kartlegge rammer, ønsker og behov i førstelektorkvalifiseringen. Undersøkelsen ble sendt ut til 538 universitetslektorer i 50-100% stilling og det kom inn 232 gyldige svar (43,3%).

Resultatene fra undersøkelsen viste at nær halvparten (48,3%) av respondentene ønsket å kvalifisere seg til førstelektor, og at dette var mest aktuelt for ansatte ved Fakultet for medisin og helsevitenskap (MH) og Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU), som har en hovedsakelig profesjonsrettet profil. Ved NTNU på Gjøvik og i Ålesund er MH-fakultetet sterkt representert hos respondentene, som i hovedsak jobber med profesjonsutdanninger innenfor helsevitenskap (sykepleie, ergoterapi og radiografi). I Trondheim kommer flest respondenter fra SU-fakultetet, med hovedprofil rettet inn mot lærerutdanningen, etterfulgt av MH-fakultetet og i hovedsak samfunnsmedisin og sykepleie.

Dataene viste videre at kun 21,8% av de som ønsket førstelektorkvalifiseringen var i et formalisert løp som var lagt til rette for av ledelsen. Cirka halvparten (47,5%) hadde ingen formaliserte rammer eller støtte i kvalifiseringsarbeidet. Ved spørsmål om hvilke behov universitetslektorene hadde i kvalifiseringsarbeidet sitt, viste det seg at kunnskap om kriterier, kunnskap om opprykksprosessen og støtte fra leder var de tre største behovene både hos de som ikke hadde begynt med førstelektorkvalifiseringen enda (hhv. 3.87, 3.84 og 3.92 på en firepunkts Likertskala), men også hos de som allerede var i gang med et kvalifiseringsarbeid (hhv. 3.83, 3.8 og 3.74).

I den kvalitative delen av undersøkelsen kom det frem at førstelektorkvalifiseringen oppleves som en nedprioritert karrierevei, der mangel på FoU-tid, høy undervisningsbelastning og mangel på en tydelig personalpolitikk fra ledelsen legger store

hindringer i veien for kvalifiseringen. Likevel velger mange respondenter denne karriereveien fremfor et mye mer tilrettelagt Ph.d.-løp, med begrunnelsen at undervisnings- og arbeidslivskompetansen ansees som viktigere i deres aktuelle kontekst enn å starte på en forskningsstilling.

Ut ifra disse dataene kan vi konkludere med at førstelektorkvalifiseringen fortsatt er en relevant karrierevei for mange ansatte, men at mange holder på med denne kvalifiseringen for seg selv og uten at rammene er lagt til rette for det. I en periode over tre år har det vært mulig for universitetslektorer å søke om et kvalifiseringsstipend på 150.000kr, og med bakgrunn i funnene fra denne undersøkelsen ble det utviklet to tilbud til: et digitalt kompetanseprogram for universitetslektorer ved alle campuser ved NTNU, og et kompetansehevingsprogram spesielt for førstelektorkandidater ved NTNU på Gjøvik og i Ålesund. Målet med disse tilbudene var å gi deltakerne et bedre kunnskapsgrunnlag for kvalifiseringsarbeidet.

2. Gjennomførte tilbud

2.1 Kvalifiseringsstipend

Universitetslektorer er en ansattgruppe som har hatt forholdsvis få tilbud innen karriereutvikling. I 2018 mottok HR- og HMS-avdelingen strategi- og omstillingsmidler (SO-midler) for å fortrinnsvis utarbeide et førstelektorprogram. Midlene ble brukt i tidsperioden 2019 - 2021.

Arbeidet med å iverksette et førstelektorprogram for hele NTNU viste seg å være utfordrende av flere grunner: NTNUs ambisjon og behovet for kompetanseutvikling har vært lite omforent og definert i fagmiljøene, fagmiljøene har vist ulike holdninger til og praksis for å tilrettelegge tiltak, kriteriene for opprykk oppleves som utydelige, og universitetslektorenes egne ønsker for karriereutvikling har vært lite kjent. Med dette utgangspunktet ble det besluttet å bruke hoveddelen av SO-midlene til kvalifiseringsstipend til universitetslektorer i arbeidet med å kvalifisere seg til førstelektor, og en mindre del av midlene til å gjennomføre et kortere og digitalt kompetanseprogram rettet mot et høyt antall universitetslektorer (se avsnitt 2.3).

Kvalifiseringsstipendet har blitt delt ut i tre runder i 2019, 2020 og 2021, som en enkeltsum på inntil kr. 150 000 (avhengig av hvilken sum det har blitt søkt om). Målgruppen har vært universitetslektorer i 100 % fast stilling med et ønske om å kvalifisere seg til førstelektor. HR- og HMS-avdelingen lyste ut stipendet, via informasjon på NTNUs Innsida og i brev på e-post og i Ephorte til fakultetene. Tildelingen har basert seg på søknad til HR med beskrivelse om mål for arbeidet, tidsplan, budsjett for bruk av midler og vurdering av gjenstående tid/arbeid til oppnådd førstelektorkompetanse. Fakultetene har rangert søknadene ut ifra vurdering av søkerens plan for kvalifiseringsperioden og bruk av midlene for å nå førstekompetanse. HR har gjort den endelige tildelingen basert på fakultetets prioritering og fordeling på tvers av NTNUs fagmiljøer. Betingelser for tildeling har vært knyttet til at midler skal brukes som beskrevet i søknaden, at midler må brukes innen to år etter tildeling og at kandidaten skal rapportere om progresjon og bruk av midler til sin nærmeste leder.

Stipendet har blitt delt ut til totalt 56 universitetslektorer over de tre periodene: 23 personer i 2019, 15 personer i 2020 og 18 personer i 2021. De fleste søkte om fullt stipend, men flere søkte også om en mindre sum. Da budsjettet for stipendet varierte de tre årene, medførte dette ulikheter i hvor stor andel av søkere som fikk tildelt stipend og også hvor stor andel av summen det ble søkt for som ble utbetalt. I 2021 ble det totale beløpet for stipendene fordelt på alle søkere, da med konsekvensen at det ble utbetalt 45 % av summen det var søkt om (kun de som hadde søkt om mindre enn kr. 50 000 fikk hele beløpet utbetalt).

Tabell 1: Oversikt over tildelinger av kvalitetsstipend 2019-2021

År	Sum utbetaling	Antall søknader	Antall tildelinger	Tildelinger fordelt på fakultet
2019	3 111 000	34	23 (68%)	MH – 10 stipend SU – 8 stipend ØK – 2 stipend IE – 2 stipend NV – 1 stipend
2020	2 158 000	18	15 (83%)	MH – 6 stipend SU – 6 stipend IE – 1 stipend IV – 1 stipend ØK – 1 stipend
2021	1 121 000	18	18 (100%)	MH – 6 stipend SU – 6 stipend HF – 2 stipend IE – 2 stipend IV – 1 stipend ØK – 1 stipend

Stipendet ble avsluttet i 2021, som var det siste året med tildeling av SO-midler.

2.2 Kompetansehevingsprogram for førstelektorkandidater

Kompetansehevingsprogram for førstelektorkandidater (FL-program) ble tilbudt fra februar til november 2021 for ansatte ved NTNU i Gjøvik og Ålesund. Tilbudet var en del av FoU-arbeidet til førstelektor Katja Hakel, og ikke et offisielt tilbud fra Uniped eller HR- og HMS-avdelingen.

Programmet besto av to spor - et «kunnskapsspor» tilbudt av Hakel, og et «støttespor» med oppfølging fra mentorer ved de to campusene.

Kunnskapssporet besto av workshops som omhandlet følgende seks temaer:

- WS1 Sorteringsworkshop - hvor er du og hvor skal du?
- WS2 Den røde tråden - hva er ditt pedagogiske ståsted?
- WS3 Pedagogisk portefølje - hvordan skrive ditt profileringsdokument?

- WS4 Praksisnær FoU - å forske på egen praksis
- WS5 Akademisk skriving - å publisere vitenskapelige tekster
- WS6 Akademisk CV og vedlegg - hvordan kan du dokumentere ditt arbeid?

Hver måned ble fire av disse halvdagsworkshopene tilbudt i ulike kombinasjoner og ulik rekkefølge, slik at førstelektorkandidatene kunne delta på alle workshops selv om de hadde høy undervisningsbelastning i perioder eller på bestemte tidspunkter, eller hadde kommet ulikt langt i kvalifiseringsarbeidet og dermed ikke et like stort behov for alle workshops.

Støttesporet ble bygd opp etter modell fra mentorprogrammet for kvinnelige førsteamanuenser og førstelektorer fra HR- og HMS-avdelingen. Her fikk deltakerne tilbud om en mentor fra eget eller annet institutt ved egen campus, som de ville møte cirka én gang i måneden for å ta opp ulike problemstillinger knyttet til deres spesifikke kvalifiseringsarbeid og som ikke kunne bli fulgt opp gjennom workshopene. I tillegg skulle mentor og kandidat ha en samtale med kandidatens leder i begynnelsen og slutten av programmet, for å avklare behov og støtte i kvalifiseringsarbeidet. Til slutt skulle mentor veilede kandidaten i utarbeidelsen av et målsettingsdokument og en milepælsplan/fremdriftsplan, for å sikre videre arbeid med førstelektorkvalifiseringen også etter at programmet var avsluttet.

Ved NTNU i Ålesund deltok 13 ansatte, og syv av disse tok imot tilbudet om en mentor. Fire deltakere kom fra Institutt for biologiske fag (IBA), fire fra Institutt for IKT og realfag (IIR), tre fra Institutt for internasjonal forretningsdrift (IIF), men kun to kom fra Institutt for helsevitenskap (IHA). Grunnen til den lave deltakelsen fra IHA var en intern endring i de ansattes FoU-tid, noe som gjorde at flere påmeldte trakk seg i starten av programmet.

Ved NTNU på Gjøvik deltok 17 ansatte og fire mentorer. Siden 12 av de 17 deltakerne og tre av de fire mentorene kom fra Institutt for helsevitenskap (IHG) som har uformelle egne mentoravtaler mellom ansatte, går det ikke frem hvilke deltakere som har benyttet seg av hvilke mentorer og om det var gjennom programmet eller utenfor. I tillegg kom to deltakere fra Institutt for design (ID), én fra Institutt for elektroniske systemer (IES), én fra Institutt for vareproduksjon og byggeteknikk (IVB) og én fra Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse (IØT).

2.3 Kompetanseprogram for universitetslektorer

Som omtalt i avsnitt 1.5 ble undersøkelsen blant universitetslektorene startpunkt for et sentralt *Kompetanseprogram for universitetslektorer*. Undersøkelsen ble gjennomført våren 2020, og kompetanseprogrammet våren 2021. Det ble åpnet opp for at alle som ønsket å delta skulle få plass. 538 universitetslektorer, de samme som ble invitert til å delta i spørreundersøkelsen, ble via epost invitert til å delta i programmet. Det ble også informert om programmet på Innsida, NTNUs intranett.

Programmet ble organisert av Faggruppe for kompetanse- og ledelsesutvikling, HR- og HMS-avdelingen, i samarbeid med Uniped og Institutt for lærerutdanning (ILU). For å kunne nå ut til et stort antall deltakere i de tre studiebyene ble det besluttet å gjennomføre kompetanseprogrammet digitalt.

Programmet besto av fem samlinger:

Tabell 2: Oversikt over samlinger og antall påmeldte på kompetanseprogrammet

Tema:	Faglig ansvarlig:	Antall påmeldte:
1. Din vei til førstelektor: Hvor er du og hvor skal du?	Katja Hakel, UNIPED	91
2. Den røde tråden: Hva er ditt pedagogiske ståsted?	Katja Hakel, UNIPED	85
3. Pedagogisk mappe for opprykk til førstelektor	Marte Bratseth Johansen, UNIPED	79
4. Vitenskapeliggjøring av eget forsknings- og utviklingsarbeid	Kari Smith, Institutt for lærerutdanning	77
5. Å skrive for publisering	Kari Smith, Institutt for lærerutdanning	41

Samlingene ble gjennomført i tidsrommet 8. april – 9. september. Alle samlingene varte i tre timer, foruten samlingen «Pedagogisk mappe for opprykk til førstelektor» som varte i 1,5 time. Samlingene ble gjennomført som digitale samlinger i Zoom. Den siste samlingen *Å skrive for publisering* ble lagt til underveis som en ekstrasamling.

Programmet hadde deltakere fra alle fakultetene, foruten Vitenskapsmuseet. 2/3-deler av de 114 universitetslektorene som deltok på en eller flere samlinger kom fra SU- fakultetet og MH-fakultetet, henholdsvis 37 og 32 deltakere, og de resterende deltakerne var nokså jevnt fordelt fra de øvrige fakultetene. 58 personer (51%) deltok på 4 eller 5 samlinger.

3. Evaluering

3.1 Kvalifiseringsstipend

3.1.1 Datagrunnlag

Det har blitt foretatt én evaluering om bruken og effekten av kvalifiseringsstipendet for universitetslektorer. Denne ble gjort høsten 2021, og ble sendt på e-post til alle 56 som hadde mottatt stipend fordelt på de tre årene 2019, 2020 og 2021. Evalueringen besto av et evalueringsskjema med 9 spørsmål i Microsoft Forms ([vedlegg 1](#)). Skjemaet hadde anonym besvarelse, det vil si at navn eller identitet ikke ble knyttet til svarene.

Siden stipendet hadde en varighet på to år var mottakere av stipendet i ulike «faser» da de svarte på evalueringen; de som hadde mottatt stipendet i 2019 skulle etter planen ha fullført bruk av midler, de som mottok i 2020 hadde fortsatt ett år igjen for bruk, og de som mottok

stipend i 2021 var i startfasen. Noen mottakere av stipendet i 2019 hadde søkt om utsettelse for bruk av midler, i hovedsak grunnet utfordringer knyttet til koronapandemien.

3.1.2 Funn

Evaluerings skjemaet fikk 23 besvarelser, en svarprosent på 42 %. Halvparten av besvarelsene var fra de som mottok stipend i 2019, 23 % fra mottakere av stipend i 2020 og 27 % fra de som mottok i 2021.

41 % svarte ja på spørsmål om de hadde fått brukt midlene som planlagt, og 59 % svarte nei. For de som svarte nei, dreide dette seg rundt to områder: det ene var naturlig nok koronasituasjonen og at de ikke hadde fått utført arbeid som planlagt. Det andre var at det for flere viste seg å være vanskelig å sette av tid til arbeidet. Det ble pekt på lite avlastning i forhold til ordinære oppgaver og personalmangel som grunn for dette.

På spørsmål om stipendet har medført å ha kommet videre i opprykksarbeidet svarte 73 % ja på dette. Av de som svarte nei eller var usikre var mye av forklaringen knyttet til store arbeidsmengder og at opprykksarbeidet gjøres på fritiden.

I svaralternativer for status for opprykksarbeidet oppga tre respondenter å ha fått opprykk til førstelektor. 19 av de 23 respondentene (83%) oppgir at de er i en prosess med opprykksarbeidet og 1 respondent har svart at arbeidet har stoppet opp. Av de 19 som er i prosess med opprykksarbeidet svarer 10 at de tror det er aktuelt å søke om opprykk i 2022.

I felt for "øvrige kommentarer" kommer flere nyanser frem. Det blir også her poengtert at opprykksarbeidet er utfordrende å få til og krever stor grad av egeninnsats utover ordinær arbeidstid. Videre pekes det på utydigheter rundt tildelte midler, og at instituttene bør være mer åpne om hvordan midlene har blitt fordelt og at midlene bør «øremerkes». En respondent uttrykker å ikke vite hva vedkommende har vært frikjøpt fra. Flere savner en veilederressurs og mener dette ville vært nyttig i og forpliktende for arbeidet. Det pekes på ulikheter i opprykksarbeidet for et førstelektorløp sammenlignet med et doktorgradsløp. Det etterlyses også muligheten for å kunne være med i et overordnet nettverk. Noen gir uttrykk for positivitet knyttet til stipendet og mulighetene dette kan gi, som for eksempel: *«Er fortsatt optimist, men det oppleves som å være i "en lang og bratt oppoverbakke". Et 1.lektorløp bør få en tydeligere prioritering og løsninger som letter arbeidet med å komme i mål med kompetanseheving.»*

3.2 Kompetansehevingsprogram for førstelektorkandidater

3.2.1 Datagrunnlag

Førstelektorprogrammet ved NTNU på Gjøvik og i Ålesund var en del av et FoU-arbeid til førstelektor Katja Hakel og godkjent som et forskningsprosjekt hos Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Deltakerne ble gjort kjent med dette ved

oppstarten av programmet og alle anbefalinger fra NSD ble fulgt når det gjelder informasjon, samtykke, datainnsamling og databehandling.

Alle deltakere på førstelektorprogrammet fikk tilsendt et spørreskjema midtveis og i slutten av programmet. Det ble ikke gjennomført noe undersøkelse i begynnelsen av programmet, siden programmets utforming tok utgangspunkt i funnene fra spørreundersøkelsen hos Smith et al. (2020) og strukturen i mentorprogrammet for kvinnelige førsteamanuenser og førstelektorer ved NTNU.

Evaluerings skjemaene ble sendt ut gjennom Microsoft Forms og var anonyme. Begge skjemaene besto av fem kvalitative spørsmål hver. Midtveisevalueringen (13 respondenter, 43,3 %), kartla deltakernes utgangspunkt, forventninger til programmet, i hvilken grad programmet oppfyller deltakernes behov og bidrar til fremdrift i kvalifiseringsarbeidet, og hva deltakerne trenger videre for å fortsette med kvalifiseringsarbeidet. Sluttevalueringen (18 respondenter, 60%) hadde et større fokus på endringer hos deltakerne, for eksempel om de har kommet lengre i kvalifiseringsarbeidet gjennom programmet, om behovene eller kunnskap om kvalifiseringen har endret seg og hvordan de ser sin vei videre. I tillegg handlet to av spørsmålene om to spesifikke utfordringer, nemlig grunner for den lavere deltakelsen på workshopene i andre halvåret av 2021 og bruken av mentorene/støttesporet. I begge evalueringene var det i tillegg et åpent spørsmål hvor deltakerne kunne legge inn frie kommentarer.

I tillegg til spørreundersøkelsene ble tre deltakere fra Gjøvik og tre deltakere fra Ålesund intervjuet i begynnelsen, midten og slutten av programmet. Kun to informanter kom fra samme institutt. Intervjuene var individuelle semistrukturerte dybdeintervjuer på cirka 45 minutter og ble transkribert og anonymisert i etterkant. De tok utgangspunkt i de samme spørsmålene som evaluerings skjemaene og var ment å utdype deltakernes kontekst og utfordringer, og å reflektere over forslag på endringer i programmet for å kunne gi deltakerne et større læringsutbytte ([vedlegg 2](#)).

3.2.2 Funn

Deltakernes utgangspunkt: Flere av deltakere kunne allerede vise til omfattende FoU-arbeid, men trengte mer kunnskap og struktur/retning i arbeidet med opprykkssøknaden. To hadde kun tenkt på et førstelektoroppykk, men grunnet lite tid ikke gjort noe mer. Flere hadde søkt midler, men har allikevel ikke hatt tid til å bruke de for frikjøp til kvalifiseringsarbeid. Tid var en gjennomgående utfordring for alle respondenter unntatt én.

Behov før programmet: Svarene bekrefter funnene fra Smith et al. (2020), der kunnskap om krav for førstelektoroppykk var det desidert største behovet hos deltakerne. Deltakerne ønsket også støtte i å få systematisert og strukturert kvalifiseringsarbeidet sitt. Videre ønsket deltakerne å få et fellesskap med andre kandidater og mentorer, for å få inspirasjon og en drivkraft til å starte sin egen prosess.

Status halveis i programmet: Alle deltakere har vært enige i at programmet har hatt en positiv effekt på deres kvalifiseringsarbeid. Programmet har bidratt til mer kunnskap, mer struktur og dermed mer motivasjon for å kunne starte et målrettet FoU-arbeid eller begynne

arbeidet med opprykkssøknaden. Seks respondenter nevner at mentor har vært til støtte. Tid er fortsatt den største utfordringen og flere nevner at de ikke har kunnet benytte seg av tilbudene (mentor, workshops) i den grad de ønsker. Her nevnes fleksibiliteten i programmet som et viktig aspekt. For halvparten av respondentene har programmet i hovedsak bidratt til en bevisstgjøring over sin egen kompetanse og utvikling, men samtidig har informasjon om hvor ulik kravene kan tolkes av komiteer bidratt til en lavere motivasjon hos to av deltakerne. To deltakere har fått mer FoU-tid for å kunne fokusere på programmet og én har kunnet søke kvalifiseringsmidler på bakgrunn av arbeidet gjort i programmet.

Ønsker og behov for andre halvdel av programmet: Deltakerne som har deltatt på workshopene i første halvdel av programmet uttrykker et ønske om å kunne fordype seg mer i de samme temaene, etter å ha fått en grunnleggende forståelse av kriterier og krav. De ønsker både en gjentakelse av workshopene for en dypere gjennomgang av eget arbeid, og et «trinn 2» av workshopene for å få mer tid til å drøfte eget arbeid med andre deltakere. Deltakere som ikke har deltatt på (alle) workshops i første halvdel ønsker å sette av mer tid og delta på det som mangler. Flere deltakere stiller også tydelige krav til seg selv, for eksempel å ta mentor mer aktivt i bruk, å skrive videre på profileringsdokumentet og å sette seg konkrete delmål.

Status ved slutten av programmet: Ved slutten av programmet har de fleste respondentene kommet lengre i kvalifiseringsarbeidet enn de hadde vært i starten eller midtveis. Flere nevner at de har kommet et godt stykke videre i arbeidet, men at de trenger noen publikasjoner og noe FoU-arbeid til før de kan skrive sin søknad. Én deltaker har fått innvilget kvalifiseringsmidler. Noen har behov for mer tid til å jobbe med kvalifiseringen og skal dermed ikke søke opprykk med det første, mens de fleste føler at de har fått bedre oversikt over videre arbeid og begynt med konkret skriving av opprykkssøknaden. Tre deltakere har planer om å levere opprykkssøknad innen nærmeste fremtid, mens én deltaker har bestemt seg for å heller søke på stillinger fremfor opprykk.

Endringer i behov gjennom programmet: Alle respondenter oppgir å ha fått økt kunnskap om forskriften/krav til førstelektorkvalifiseringen, og gjennom programmet fått bedre innsikt i hva som behøves i deres eget arbeid for å kvalifisere seg. De har verdsatt konkrete innspill til eget arbeid og de fleste opplever økt motivasjon og mestingsfølelse når det gjelder denne karriereveien. Én respondent har derimot fått bekreftet hvor uavklart og lite støttet denne karriereveien er, og en annen har bestemt seg for heller å søke stillinger fremfor opprykk. Det antas at stillingssøknader oppleves som sikrere når de ikke medfører en risiko for to år karantene på grunn av en usikker tolkning av kriteriene. Programmet i seg selv oppleves derimot som et sentralt bidrag for alle respondenter.

Lavere deltakelse i andre halvdel: I andre halvdel av programmet gikk deltakelsen mye ned, og det var delvis ingen eller kun 1-2 deltakere på workshopene. 10 av de 18 respondentene begrunnet den lave deltakelsen med mangel på tid. Dette er spesielt utfordrende på høstsemesteret, som er kortere enn vårsemesteret, og der oppstarten av nye studieprogram og et større antall studenter var utfordrende for flere av deltakerne. Fire deltakere kunne ikke delta grunnet Covid. Én deltaker nevner at kunnskapsbehovene var oppfylt og at de workshopene som sto igjen ikke var like relevante. Én deltaker hadde oppgitt tanken om å søke personlig opprykk, mens to deltakere følte at de ikke hadde kommet så langt som de burde ifølge sine egne forventninger og at det dermed ikke «føltes riktig» å delta videre i programmet.

Men også her viste det seg at fleksibilitet var viktig. Når deltakerne uttrykte et ønske om å kunne få en gjennomgang av workshopen senere i semesteret, ble workshopene flyttet til nye tidspunkter og datoer. Dersom kun én eller to deltakere kom, ble den opprinnelige presentasjonen oppgitt og vi jobbet direkte med deltakernes profileringsdokument og/eller planer for FoU-arbeid. Denne én-til-én-veiledningen ble satt stor pris på, noe som deltakerne også kommenterte i de frie kommentarene.

Utbytte av mentorordning: Det var kun en tredjedel av deltakerne som takket ja til en mentor, mens én av deltakerne hadde ordnet mentor selv. Kun fem har tatt i bruk sin mentor, og opplever god støtte og et «push» i arbeidet. Flere har ikke tatt i bruk mentoren sin. To har ikke hatt behov for dette enda, men mener at de vil ha det senere når de skal sette i gang med konkret arbeid. Én mener at han/hun fikk dekket behovene sine gjennom oppfølging i workshops, mens én nevner at mentor ikke har vært tilgjengelig. To visste ikke om målsettingsdokumentet eller fremdriftsplanen, som ble presentert som viktige milepæl i «støttesporet» i starten av programmet.

Etter disse tilbakemeldingene fikk mentorene en epost med noen spørsmål rundt deres opplevelse av og behov i mentoroppfølgingen. Flere av mentorene mente at de ikke hadde fått kontakt med deltakerne de hadde blitt tildelt, selv om de hadde vært på tilbudssiden i starten. Mentorene mente at det var kandidatenes ansvar å ta kontakt utover det, og at kandidatene kunne ha sagt ifra om at de ikke hadde behov allikevel. To mentorer nevnte at de visste for lite om innholdet i workshopene og hvilken informasjon deltakerne fikk der. Én mentor følte at hun ikke lenger hadde noe å bidra, siden det meste ble dekket gjennom «kunnskapssporet» i programmet.

Veien videre etter programmet: Kommentarene om veien videre gjenspeiler også endringen i behovene gjennom førstelektorprogrammet. Deltakerne er tydelige på viktigheten av å holde kontakten og beholde fellesskapet. På Gjøvik har deltakerne meldt seg sammen på et FoU-emne ved Høgskolen i Innlandet og også avtalt faste møtedager én gang i måneden. I Ålesund har noen av deltakerne planer om å re-etablere felles læringsarenaer for pedagogisk erfaringsutveksling etter en lengre pause grunnet Covid. Deltakerne ytrer også ønske om en fortsatt veiledning / mentor eller en fagperson som har kompetanse om førstelektoropptrykket. Flere av deltakerne nevner at tidsaspektet vil være en avgjørende faktor for videre kvalifiseringsarbeid, men har i utgangspunktet konkrete planer om prosjekter og publisering.

3.3 Kompetanseprogram for universitetslektorer

3.3.1 Datagrunnlag

Det ble gjennomført evalueringer etter hver enkel samling i kompetanseprogrammet. Det ble også sendt ut en sluttevaluering etter at alle samlingene var blitt gjennomført. Alle evalueringene ble gjennomført i Microsoft Forms med anonym besvarelse ([vedlegg 3](#)), det vil si at navn eller identitet ikke ble knyttet til svarene.

Evalueringen etter hver av samlingene inneholdt 4 eller 5 spørsmål om fakultets- og campustilhørighet, vurdering av status i kvalifiseringsløpet, om samlingen hadde svart til

målsettingen og forventningene, og om deltakers tanker rundt førstelektorkvalifisering etter gjeldende samling. Svarprosenten på evalueringene etter de enkelte samlingene varierte mellom 4 – 26 %. Den er dermed ikke representativ, men kan fortsatt gi en pekepinn på om kunnskapsbehovet ble dekket gjennom samlingen.

Sluttevalueringen besto av 7 spørsmål/felter om hva som hadde fungert bra med programmet, hva som kunne ha vært annerledes, motivasjon for opprykk, aktuelt tidspunkt for å søke opprykk, om det er noe deltaker savner knyttet til det videre arbeidet og et felt for øvrige kommentarer. Nesten ¾-deler av de som svarte på sluttevalueringen hadde deltatt på 4 eller 5 samlinger. Sluttevalueringen hadde en svarprosent på 29 %.

3.3.2 Funn

Evalueringene etter enkeltsamlingene:

Første samling: På spørsmål om samlingen svarte til forventning om at deltakere skal sitte igjen med en klarere forståelse over hvor langt de har kommet i en mulig kvalifisering og hva som gjenstår, svarte alle respondenter ja eller bekreftende. På spørsmål om tanker om en mulig førstelektorkvalifisering svarte de aller fleste positivt og at samlingen var oppklarende, inspirerende og motiverende, samtidig som at noen ga uttrykk for utfordringen med å finne å finne tid, som for eksempel «*Det blir ikke ryddet plass i arbeidsplanen, og det er en stille forventning om at kvelder og helger skal brukes til dette – også blant kollegaer*».

Andre samling: På spørsmål om samlingen svarte til målet om å gi deltakere strategier for å finne sitt pedagogiske ståsted og en rød tråd i utviklingsarbeidet, svarte alle bekreftende, foruten én respondent som skriver «vet ikke». Én respondent skriver at «*denne workshopen var utrolig givende og fruktbar for meg i prosessen med å fullføre profileringsdokumentet*».

Tredje samling: Den tredje samlingen skulle gi deltakerne en bedre forståelse av hva en pedagogisk mappe er og hva som inngår i en pedagogisk mappe. Kun fire respondenter svarte på evalueringen, men alle tilbakemeldingene bekrefter at samlingen svarte til forventningene. Samtidig kommer også noen bekymringer til uttrykk som for eksempel at «*dette virker mye mer omfattende enn jeg hadde trodd*» og at «*jeg ikke har et helt klart bilde av hvem mottaker er og hva som forventes når det kommer til nivå og tilnærming*».

Fjerde samling: Samlingen hadde som mål å gi en bedre innsikt i prosessen fra undervisning og utvikling til publisering, og kjennskap til de ulike delene som inngår i artikkelskriving. Her var også bekreftende og positive tilbakemeldinger, foruten én som savnet mer fokus på skriveprosessen. På spørsmål om tanker rundt kvalifiseringen svarer alle i retning av at dette arbeidet fortsatt er aktuelt, men igjen blir utfordringen med tid nevnt. For eksempel «*Veien fram er mye klarere, men hovedproblemet tid er fortsatt det samme*». I «*øvrige kommentarer*»-feltet kommer flere kommentarer som bekrefter viktigheten av programmet «*Dette har vært et fint tiltak for oss som ønsker å søke om opprykk. Jeg håper også dette er noe det satses på i framtiden.*»

Femte samling: Samlingen hadde som mål å lære mer om elementene i en vitenskapelig artikkel, oppbygging av tekst og innleveringsprosessen. På spørsmål i evalueringen om samlingen svarte til forventningene bekreftet samtlige respondenter dette. På spørsmål om deltakers tanker rundt førstelektorkvalifisering uttrykker alle optimisme, samtidig som at det påpekes *«Jeg er avhengig av at arbeidsgiver legger til rette for arbeidet til førstelektor for å greie det»*. I kommentarfeltet løftes også viktigheten av å ha et nettverket for de som ønsker å kvalifisere seg: *«det er et ensomt løp i en allerede krevende hverdag med mye undervisningsansvar»*.

Sluttevalueringen:

Positive tilbakemeldinger: Det som fremheves som spesielt bra med programmet og samlingene konsentrerer seg rundt noen hovedområder: For det første fremheves at det var lagt opp til praktisk og aktiv deltakelse og at deltakere fikk arbeide med egne dokumenter og arbeid, som for eksempel: *«Bra at en ofte fikk tid/anledning å knytte det generelle som ble diskutert opp mot sitt eget FoU-arbeid/forskningsfelt»*. For det andre nevnes kompetente og dyktige foreleserne og at forelesere har delt av egen kunnskap og erfaring: *«Engasjementet til foreleserne har vært helt imponerende og med innlevelse i den problematikken vi står i»*. Et tredje område er god struktur og gjennomføring av programmet og samlingene, med passe lengde og tid mellom samlingene. Det blir også påpekt at samlingene ble også *«en viktig møteplass for oss som er i 'samme båt', slik at vi kunne dele erfaringer i mindre grupper»*.

Forbedringsforslag: Om hva som kunne vært annerledes med programmet og samlingene dreier mange tilbakemeldinger seg om tid, om at samlingene kunne hatt lengre varighet, men også at det kunne vært mer tid til samtaler i mindre grupper, for å konkretisere egen situasjon og veien videre. Det er også et ønske om arenaer for å kunne ta utviklingsarbeidet et steg videre i et fellesskap: *«... en mentor som kunne fulgt oss videre i søknadsprosessen»*, og også få sterkere forankring hos leder, for eksempel gjennom kobling til medarbeidersamtale. Det blir også påpekt at programmet kunne hatt en sterkere NTNU-forankring og vært mer promotert. Også mer konkret informasjon om krav og en *«forenklet kokebokoppskrift på hvordan ting kan gjøres»* nevnes.

Motivasjon for opprykk: På spørsmål om hvor motiverte deltakerne er for å søke opprykk etter programmet, svarer 23 deltakere (72%) at de er «mer motivert», 6 deltakere (19%) ser «ingen forskjell/vet ikke» og 3 deltakere (9%) føler seg «mindre motivert». På spørsmål om når de tror det er aktuelt å søke opprykk svarer nesten halvparten 2022, og videre kommer 2023 eller 2024. 2 personer svarer «tror ikke jeg kommer til å søke opprykk».

Behov for videre arbeid: På spørsmål om det er noe deltakerne savner/trenger i opprykksarbeidet til førstelektor, pekes det igjen på utfordring med tid og at arbeidsgiver reserverer dette *«slik at det blir en reell mulighet til å arbeide med egen opprykksprosess»*. Videre er det ønske om veiledning og/eller en mentor som kan følge og støtte søkeprosessen, og at dette parallelt kan støttes av en kollokviegruppe/arbeidsgrupper – og som gjerne kan arbeide på tvers. Mer konkret om selve opprykksarbeidet er det ønske om å se eksempel på opprykksøknader, og at den konkrete informasjonen om opprykksprosessen kunne vært bedre tilgjengelig for eksempel i en håndbok. Det ytres også

et savn om at «ledelsen er mer på tilbudssida og forankrer kvalifiseringen tydeligere i organisasjonen og likestiller førstelektor mer med førsteamanuensis».

Fritekstkommentarer: Blant de øvrige kommentarene er det i hovedsak takk til programmet og for tydeliggjøring av en for mange diffus karrierevei. En tilbakemelding oppsummerer: «Jeg ble svært motivert til å jobbe faglig med de pedagogiske oppgavene jeg utfører i jobben. Seminarene var inspirerende, nyttige og motiverende. Det er første gangen på 15 år i jobben jeg har deltatt på et opplegg som i så stor grad la til rette for utforskning av egen praksis. Tusen takk!!»

4. Drøfting - Hvordan lykkes med karriereutvikling for universitetslektorer

Tilbudene som ble beskrevet i kapittel 2 har vært helt ulike tilbud, både når det gjelder omfang, målsetting og gjennomføring. Kvalifiseringsstipendiet var et økonomisk tilbud rettet mot den enkelte kandidat, med en individuell plan for kvalifisering og en tidsramme på to år, der midlene kunne brukes skreddersydd til den enkeltes behov. Kompetansehevingsprogrammet for førstelektorkandidater ved NTNU i Ålesund og Gjøvik var et omfattende program rettet mot en mindre målgruppe, med fokus på fleksible løsninger som både støttet et fellesskap blant kandidatene gjennom felles deltakelse på workshops, samt individuell oppfølging gjennom mentorer for de som valgte dette. Kompetanseprogrammet i regi av HR var rettet mot *alle* universitetslektorer ved NTNU og nådde dermed ut til flest antall deltakere, men var begrenset til fem digitale samlinger uten noe videre oppfølging. Til tross for disse ulikhetene viser evalueringene av de tre tilbudene noen felles trekk som avdekker sentrale behov hos kandidatene, uavhengig av hvilke(t) tilbud de har deltatt på.

Det første er at veien til førstelektoropprykket virker uklar og at en systematisk gjennomgang av kriteriene og de formelle kravene under begge kompetanseprogrammene har vært et viktig bidrag for å avklare hvor langt deltakerne hadde kommet og om de ville fortsette med kvalifiseringsarbeidet eller ikke. Dette er en klar fordel sammenlignet med kvalifiseringsstipendiet, der deltakerne hadde mer individuell frihet, men fortsatt måtte finne ut av kriteriene og hva som skal til på egen hånd. Men selv mellom de to kompetanseprogrammene er det en forskjell i hvilken sammenheng uklarheten i førstelektorløpet blir nevnt. Evalueringen av HR sitt kompetanseprogram viser at spesielt de første to samlingene har bidratt til oppklaringer og en bedre forståelse av eget kvalifiseringsarbeid, mens uklarheter fortsatt nevnes i den generelle sluttevalueringen. Evalueringen av kompetansehevingsprogrammet i Ålesund og Gjøvik nevner uklarheter i førstelektorkvalifiseringen i hovedsak *før* programmet, i mye mindre grad i midtveisevalueringen og ikke i sluttevalueringen. Dette kan forstås som at kunnskapsbehovet og en systematisk tilnærming, var den viktigste effekten i programmets første halvdel. I den andre halvdel tok deltakerne et mer selvstendig eierskap til sitt kvalifiseringsarbeid. Forskjellen mellom de to kompetanseprogrammene kan kanskje tolkes som om omfanget av programmet, samt oppfølging utover samlinger/workshops, kan ha stor betydning for en tidlig forståelse av kvalifiseringskriteriene.

Fellesskap og det å ikke stå alene er også en gjenganger i evalueringene av kompetanseprogrammene. Mens det ble etterspurt flere arenaer for felles erfaringsutveksling og veiledning i evalueringen av HR sitt kompetanseprogram, viser kompetansehevingsprogrammet for Ålesund og Gjøvik at fellesskapet på tvers av fagmiljøer var en viktig faktor og at kandidatene har planer om å opprette felles møteplasser også etter programmet. Savnet etter et nettverk ble også nevnt i evalueringen av kvalifiseringsstipendet. Størrelsen på deltakerantallet på de ulike tilbudene ser ikke ut til å være en viktig faktor, det som er viktigere for deltakerne er å oppleve et fellesskap gjennom møteplasser og nettverk.

Både mottakere av kvalifiseringsstipendet og deltakere på HR sitt kompetanseprogram nevner at de har behov for en veileder/mentor, som ville «forplikte» dem til å holde fremdrift i kvalifiseringsarbeidet og som kunne vise vei. Likevel viser evalueringen av kompetansehevingsprogrammet i Ålesund og Gjøvik at deltakerne ikke tar i bruk mentorene i den grad de kunne vært brukt. Noe av dette kan skyldes at workshopene dekket mer av deltakernes behov for avklaring og fellesskap enn de selv hadde forutsett når de meldte inn behovet, mens andre mente at de ønsket å bruke mentor på et senere tidspunkt, eller at de ikke hadde tid til å benytte seg av mentoren sin. De som tok i bruk mentor, mente derimot at de hadde et stort utbytte av denne.

I tillegg til en mentor nevner flere av deltakerne også at de savner en formell forankring av førstelektorkvalifiseringen hos ledelsen. For det første ville dette gi en anerkjennelse av at de også er i et kvalifiseringsløp som er likeverdig med et PhD-løp, og for det andre ville en formell forankring også kunne sikre vilkår som gjør det mulig for kandidatene å gjennomføre kvalifiseringsarbeidet. Her er det spesielt FoU-tiden og den store arbeidsbelastningen som går igjen i alle evalueringene. Tilbudene bør derfor være så fleksible at deltakerne ikke opplever de som en ekstra belastning. Her er den korte varigheten av HR sitt kompetanseprogram en god løsning. Samtidig er det viktig med fleksibiliteten som kjennetegnet kompetanseprogrammet for Ålesund og Gjøvik, som sikret at alle interesserte kunne delta til tross for ulik belastning gjennom semesteret, og at kompetansehevingen kunne spres ut over tid, etter behov.

Til tross for disse utfordringene ser tilbudene for førstelektorene ut å ha hatt en stor nytteverdi. 73% av mottakerne av kvalifiseringsstipendet mener at det har bidratt til videre fremdrift i kvalifiseringsarbeidet. Det samme uttrykkes også i evalueringene etter kompetanseprogrammene. 3 mottakere av kvalifiseringsstipendet har allerede fått opprykk og 10 har planlagt å søke opprykk i år. På HR sitt kompetanseprogram sier 15 at de vil søke opprykk i 2022, og i Ålesund og på Gjøvik oppgir flere å være i skrivefasen og at de skal sende opprykkssøknaden i løpet av de neste 1-2 årene. Dette viser at førstelektorkvalifiseringen er en aktuell problemstilling, og at det er en etterspørsel etter slike tilbud.

5. Konklusjon - hvor bør veien gå videre?

Når det gjelder ressursbruken, er det fortsatt for tidlig å si hvilket av de tre tilbudene som har gitt størst uttelling både for NTNU og førstelektorene. Mangel på tid er uten tvil den største trusselen mot effekten av tilbudene, og uten tid vil universitetslektorene ikke kunne bruke

kvalifiseringsmidlene og heller ikke følge opp arbeidet fra workshops eller samlinger. Det vil si at den videre fremdriften i kvalifiseringsarbeidet med stor sannsynlighet vil «forsvinne» i hverdagen.

Det er et behov for støtte i førstelektorkvalifiseringen og et kompetanseprogram kan derfor anses ha større effekt enn kvalifiseringsmidler. Kunnskapsbehovet om kriterier, opprykksprosess og krav til førstelektor er større enn behovet for individuelle finansielle midler, dette bekreftes også i funnene i artikkelen til Smith et al., og taler for et program fremfor å lyse ut midler.

Vi foreslår med dette to mulige alternativer til program:

- a) Å tilby et større tverrfaglig program med et sentralt eierskap, som involverer alle fagmiljøer og som er del av den formelle karriereutviklingen ved NTNU. Et slikt program bør inneholde samlinger/workshops for å imøtekomme kunnskapsbehovet, men også sikre en kontinuerlig oppfølging av deltakerne underveis. Fordeler med dette alternativet vil være nettverksbygging på tvers av fagmiljøer, noe som kan bidra til å skape en felles og helhetlig kompetanseutviklingskultur og gi innblikk i andre fagtradisjoner og forskningsmetoder. Det ville også være relativt enkelt å organisere og sikre at alle universitetslektorer ved NTNU får et likeverdig tilbud uavhengig av organisatorisk tilhørighet.
- b) Å tilby et program med mindre eierskap fra sentralt hold og sterkere lokal forankring i fagmiljøene. Dette vil stille større krav til ledelsen på instituttene om å være tettere på og sikre oppfølging av sine ansatte. Fordeler med dette er at det kan styrke det lokale nettverket i fagmiljøet, bidra til kollegial utvikling og skape en lokal forankring av førstelektorstigen. Samtidig er ulempen at større kostnader vil legges på de enkelte fagenhetene. Både kostnadsaspektet og engasjementet/anerkjennelsen av denne karriereveien hos ledelsen kan føre til en betydelig variasjon i kvaliteten i tilbudene, noe vi også finner igjen i evalueringen av kvalifiseringsstipend.

Uavhengig av hvilket alternativ som velges vil et sentralt forankret og formalisert program føre til at fagmiljøene må tilrettelegge for at universitetslektorer får satt av tid til kvalifiseringsarbeid. Dette kan sammenlignes med tilrettelegging for deltakelse i program i utdanningsfaglig basiskompetanse (ref. [personalreglement for vitenskapelige stillinger, del III – 7.3b](#)).

Om det er aktuelt å fortsette med kvalifiseringsmidler så kan bruken spesifiseres å skulle gjelde gitte formål som f.eks. deltakelse på konferanser, forskningsarbeid etc, fremfor frikjøp av tid. Dette vil også bidra til å tydeliggjøre behovet for at tildelte midler øremerkes og at kandidaten selv har råderett.

Å tilrettelegge for et førstelektorprogram, eller andre karriereutviklende tilbud for universitetslektorene, vil også ha stor verdi for NTNU som institusjon. For det første er førstelektor-dosent-stigen med sin utøver-, yrkes- og profesjonsorientering grunnleggende for å opprettholde NTNU som et breddeuniversitet med et tyngdepunkt innen profesjonsutdanning. For det andre vil flere ansatte med førstelektorkompetanse ha vesentlig betydning for å møte NOKUT sitt krav til førstestillingkompetanse i fagmiljøene:

«For studietilbud på mastergradsnivå skal 50 prosent av fagmiljøet tilknyttet studiet bestå av ansatte med førstestillingskompetanse, hvorav minst 10 prosent med professor- eller dosent kompetanse» ([Studietilsynsforskriften](#), §2-3). Flere ansatte i førstelektorstillinger vil dessuten øke sannsynligheten for at flere vil velge å kvalifisere seg til toppstillingen dosent. Videre vil et tydelig karrieretilbud til universitetslektorer styrke omdømmet til NTNU, og bidra til både å beholde og å rekruttere gode fagressurser til profesjonsfagene.

Det bør settes en tydelig ambisjon for hvordan NTNU skal legge til rette for universitetslektorenes karriereutvikling.

6. Vedlegg

- Vedlegg 1: [Kvalifiseringsstipend for universitetslektorer - datagrunnlag](#)
- Vedlegg 2: [Førstelektorprogram Gjøvik og Ålesund – datagrunnlag](#)
- Vedlegg 3: [Kompetanseprogram for universitetslektorer - datagrunnlag](#)

7. Referanser

- Eide, E., Glosvik, Ø., Haraldseid, G., & Nordkvelle, Y. (2017). *Den gløymde karrierevegen*. Forskerforum. Retrieved 24.03. from <https://www.forskerforum.no/den-gloymde-karrierevegen/>
- Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap. (2021). *Retningslinjer for sakkyndig komité som vurderer vitenskapelig og utdanningsfaglig kompetanse for undervisnings- og forskerstillinger ved Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap, NTNU*.
- Hakel, K., Smith, K., & Skjeldestad, K. (2021). *Om du ikke har ph.d., er du ingenting i dette systemet*. Forskerforum. Retrieved 24.03. from <https://www.forskerforum.no/om-du-ikke-har-ph-d-er-du-ingen-ting-i-dette-systemet/>
- Husebekk, A. (2021). *En helhetlig stillingsstruktur i akademia*. UHR. <https://innsyn.acosky.no/uhr/wfdocument.ashx?journalpostid=2021000404&dokid=45374&versjon=1&variant=A&>
- Larsen, H. (2022, 2022-02-01). *Førsteamanuenser får forske mer enn førstelektorer*. Khrono. Retrieved 24.03. from <https://khrono.no/forsteamanuenser-far-forske-mer-enn-forstelektorer/657248>
- Larsen, H., Sundquist, J., & Lie, T. (2016, 2016-10-03). *8 av 10 vil ha opprykk, men få ser muligheter*. Khrono. Retrieved 24.03. from <https://khrono.no/laerere-arbeidsliv-forstelektor/8-av-10-vil-ha-opprykk-men-fa-ser-muligheter/150952>
- Mikkelsen, S. (2016, 2016-09-15). *Dosenter og førstelektorer bør også belønnes for god undervisning*. Universitetsavisa. Retrieved 24.03. from

<https://www.universitetsavisa.no/campus/dosenter-og-forstelektorer-bor-ogsa-belønnes-for-god-undervisning/158571>

NTNU. *Dokumentasjon av pedagogiske kvalifikasjoner - NTNU*. NTNU. Retrieved 24.03. from <https://www.ntnu.no/stillinger/dokumentasjon-av-pedagogiske-kvalifikasjoner>

Skjærvø, A. (2016). *Personalpolitikk for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger*. NTNU. https://i.ntnu.no/c/wiki/get_page_attachment?p_l_id=1307200529&nodeId=1306956301&title=L%C3%B8nnspolitikk&fileName=Personalpolitikk,%20Utvalgets%20rapport.pdf

Smith, K., Hakel, K., & Skjeldestad, K. (2020). Universitetslektorer- en neglisjert profesjonsgruppe. *Uniped*, 43(04), 280-297. <https://doi.org/http://dx.doi.org10.18261/issn.1893-8981-2020-04-02>

Tønnessen, E. (2014, 2014-09-02). *Programmet for førstelektor lagt ned*. Khrono. Retrieved 24.03. from <https://khrono.no/forskerutdanning/programmet-for-forstelektor-lagt-ned/179154>

UHR. (2006). *Veiledende retningslinjer for søknad og vurdering av søknad om opprykk til førstelektor etter kompetanse*. UHR. Retrieved 24.03. from https://www.uhr.no/_f/p1/ie784672d-7e0e-4ae3-a60f-482713a4618c/endelig_versj_veiledn_retningslinjer-forstelektoroppykk-desember2006.pdf

UHR. (2007). *Veiledning for deg som vil søke opprykk til førstelektor*. UHR. Retrieved 24.03. from https://www.uhr.no/_f/p1/i5a9ceb87-f2ad-425b-a027-7cebf4294986/veiledning-for-deg-som-vil-soke-oppykk-til-forstelektor-november-2007.pdf

UHR. (2021). *En helhetlig stillingsstruktur i akademia – rapport fra Stillingsstrukturutvalget*. UHR. Retrieved 24.03. from <https://www.uhr.no/nyheter/nyheter-fra-uhr/en-helhetlig-stillingsstruktur-i-akademia-rapport-fra-stillingsstrukturutvalget.5739.aspx>

Underdal, A., Hølleland, H., Hestbek, T. A., Dæhlen, M., & Arge, S. E. (2018). *Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/462ebb8a0c444fe2add926eaf6885bde/utvalgsrapport-stillingsstruktur-ved-universiteter-og-hoyskoler.pdf>

