

Veiledning til deg som søker utlyst stilling som førsteamanuensis eller professor ved NMBU

NMBU har vedtatt en kompetansematrise som brukes ved ansettelse av førsteamanuenser og professor (og ved opprykk). Matrisen inneholder fem kompetanseområder alle kandidater skal vurderes på.

- Det er **utlysningsteksten** som er bindende for hva som er krav, og hva som er ønskelige kvalifikasjoner til stillingen.
- Kompetansematrisen (tabell under) gir **eksempler** på relevante resultater og erfaringer, dokumentasjon og refleksjon

Om vurderinger av kvalifikasjon i ansettelsesprosessen

Ved ansettelser vurderes alle matrisens fem kompetanseområder. Med utgangspunkt i utlysningsteksten vurderer sakkyndig komite kompetanseområdene 1-4. Innstillingsutvalget gjør en supplerende vurdering av de fire kompetanseområdene gjennom intervju, prøveforelesning m.m, og vurderer kompetanseområde 5. Deretter vil ansettende myndighet gjøre vedtak om ansettelse basert på en helhetsvurdering (innstilling).

Ta kontakt med kontaktperson oppgitt i utlysningsteksten ved eventuelle spørsmål om prosessen.

Se utlysningstekst for hva som er krav til den aktuelle stillingen du søker på og hva du dermed må dokumentere.

Hva må du gjøre?

Som nevnt i utlysningen, skal følgende være med i en søknad og du skal:

- Fulle ut akademisk CV i JobbNorge
- Supplere akademisk CV ved å fylle ut [mal](#) for dokumentasjon av kompetanse. Det er ikke obligatorisk å fylle ut hele malen, men du som søker må sørge for å dokumentere kravene som er satt til stillingen.
- Attester og vitnemål skal legges ved
- Kort søknadstekst om motivasjon for stillingen
- Refleksjonsnotat på 3-6 sider som omhandler dine refleksjoner omkring din kompetanse, erfaringer og utvikling over tid, sett opp mot stillingens krav og ønskede kvalifikasjoner. I notatet skal du berøre alle fem kompetanseområder, men du velger selv hvordan du strukturere refleksjonsnotatet.
- Publikasjonsliste

- Du kan legge ved inntil 15 vitenskapelige arbeider som etter din vurdering er sentrale i din akademiske produksjon. Dersom det i fellesarbeid er vanskelig å identifisere søkerens innsats, må det legges ved en kort redegjørelse om søkerens del av arbeidet.

NMBUs kompetansematrise

Matrisen består av fem kompetanseområder (kolonne 1), utdypet med underkategorier og eksempler på resultater, erfaring og kompetanse som kan være relevante for vitenskapelige stillinger ved NMBU (kolonne 2). Hver søker vil vurderes på hvert kompetanseområde, men forventes ikke å ha resultater innenfor alle eksemplene. Matrisen brukes av rekrutterende enhet ved utforming av prioriteringer i utlysning, og av søkere i karriereplanlegging eller søknadsforberedelse. Eksempellisten er ikke uttømmende.

Tredje kolonne utdyper hvordan resultater og erfaringer kan dokumenteres. Fjerde kolonne består av eksempler på hva som kan være nyttig at søkere reflekterer rundt om egne resultater og kompetanse.

Kompetanse-områder	Underkategorier med <u>eksempler</u> på resultater og erfaringer	Eksempler på dokumentasjon	Eksempler til innhold i refleksjonsnotat
Vitenskapelige kvalifikasjoner	<p>a. Forskningsresultater</p> <ul style="list-style-type: none"> • Publikasjoner (fagfelle-vurdert) • Fagbøker • Kunstneriske resultater • Forskningsrapporter • Datasett tilgjengeliggjort • Programvare utviklet • Forskningsverktøy og metoder utviklet/delt • Faglige presentasjoner <p>b. Forskningsprosess</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deltagelse i forskningsprosjekter, forskergrupper og forskningsnettverk • Utvikling av forskningsmiljøer/grupper og nettverksbygging • Innhente ekstern finansiering • Internasjonalt samarbeid og erfaring • Utvikling av forskningsinfrastruktur • Forskningsetisk arbeid • Deling gjennom åpen publisering 	<ul style="list-style-type: none"> • Innsendte publikasjoner • Publikasjonsliste • Cristin-registreringer • Dokumentasjon på datasett, programvare, modeller mv. • Dokumentasjon av kunstneriske resultater • Attester, bekreftelse på deltagelse • Dokumentasjon på ekstern finansiering • Priser, andre påskjønnelser • Vitnemål 	<ul style="list-style-type: none"> • Resultatenes kvalitet og relevans • Egen rolle i forskning og forskningssamarbeid • Egen faglig utvikling over tid • Forskningsetikk • Bidrag til åpen forskning • Bidrag til tverrfaglig samarbeid • Eksternfinansiering

	<ul style="list-style-type: none"> • Redaksjonsvirksomhet • Fagfellevurderinger • Vurderingsarbeid ved ansettelse, opprykk, dr. grad • Vurderingsarbeid av forskningssøknader, institusjoner og senter • Tverrfaglig arbeid og kompetanse <p>c. Forskningsledelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ledelse av forskningsprosjekter, forskningsgruppe og nettverk • Mentorering 		
<p>Utdanningsfaglige kvalifikasjoner</p>	<p>a. Pedagogisk utdanning og utviklingsarbeid</p> <ul style="list-style-type: none"> • UNIPED eller tilsvarende • Ta i bruk nye undervisnings-, lærings- og vurderingsformer • Utarbeidelse av lærebøker digitale læremidler og andre læringsressurser • Aktiv bruk av digital kompetanse i undervisning og vurdering • Medvirkning i analyser og evaluering av utdanning og utdanningskvalitet • Kollegial holdning og praksis, eksempelvis ved å initiere til og 	<ul style="list-style-type: none"> • Vitnemål, kursbevis • Attester • Eksempler på emneplaner, emnebeskrivelser og eksamensoppgave • Eksempler på utarbeiding og oppfølging av studentevaluering • Cristin-registreringer • Rapporter • Oppnevninger til råd og utvalg • Lærebøker og oppgavesamlinger • Lenke til nettressurser (MOOCs etc.) søkeren har utviklet • Videomateriell 	<ul style="list-style-type: none"> • Hvordan arbeide med fokus på studenters læring • Hvordan læringsprosesser og undervisningsdesign knyttes til egen praksis • En systematisk tilnærming til egen undervisning • Begrunnelser for valg i egen undervisnings-praksis • Hvilke prinsipper, refleksjoner og erfaringer har vært sentrale for egen utvikling • Bruk av student-evalueringer • Hvordan bruke forskningsbasert

	<p>bidra aktivt i utdanningsfaglige diskusjoner og prosjekter.</p> <p>b. Undervisnings- og veiledningserfaring</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kursportefølje • Dokumentert utvikling over tid • Veiledning på ulike nivåer • Eksamens- og vurderingsarbeid <p>c. Utdanningsledelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nyutvikling og revidering av undervisning og vurderingsformer i emner/emnegrupper • Mentorering • Initiering av nye utdanningstilbud og kvalitetsarbeid med eksisterende tilbud 	<ul style="list-style-type: none"> • Priser eller andre påskjønnelser 	<p>kunnskap til å skape bedre læringsmuligheter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nyttiggjøring av kollegers erfaring • Egen rolle i formelle og uformelle prosesser på utdanningsfeltet
<p>Kunnskap i bruk</p>	<p>a. Formidling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formidling til allmennheten eller brukergrupper • Foredrag • Ansvar for kurs for og med arbeidslivsaktører • Deltagelse i faglig offentlig debatt • Populærvitenskapelig formidling • Utstillinger 	<ul style="list-style-type: none"> • Cristin-registreringer • Populærviten-skapelige publikasjoner • Utredninger • Kataloger • Databaser • Patenter og lisenser • Modeller • Eksempler/lenker til deltagelse i offentlig debatt 	<ul style="list-style-type: none"> • Resultatenes kvalitet og relevans • Samspillet mellom forskning og bruk av kunnskap i praksis • Egen praksis i lys av kunnskap på området • Hvilke prinsipper, refleksjoner og erfaringer har vært sentrale for egen utvikling • Bidrag til tverrfaglig samarbeid

	<ul style="list-style-type: none"> • Oversettelser <p>b. Innovasjon og entreprenørskap</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bidrag til innovasjon og entreprenørskap basert på forskning og faglig utviklingsarbeid • Kommersiell anvendelse • Sosial innovasjon • Nye tjenester • Praksisutvikling i næringslivet, offentlig sektor eller organisasjoner <p>c. Samspill med samfunnet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oppdragsrapporter • Offentlig utredningsarbeid • Faglige bidrag i frivillig sektor • Bidrag til samfunnsutvikling • Erfaring fra praksisfelt 	<ul style="list-style-type: none"> • Eksempler/lenker til nettressurser som dokumenterer bidrag i frivillig sektor • Eksempler/lenker til nettressurser som dokumenterer bidrag i praksisutvikling eller utvikling av nye tjenester • Eksempler/lenker til kurs for og med arbeidslivsaktører 	<ul style="list-style-type: none"> • Begrunnelser for valg i egen formidlingspraksis • Refleksjon rundt nytten av kompetanse-utveksling mellom akademia og arbeidslivet
<p>Ledelse, verv og administrasjon</p>	<p>a. Ledelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Institusjons- og enhetsledelse • Lederverv i akademia • Strategisk arbeid • Arbeid med mangfold og likestilling • Generell ledererfaring 	<ul style="list-style-type: none"> • Vitnemål • Attester og utnevnelsebrev • CV • Henvisning til nettsider som dokumenterer erfaringen 	<ul style="list-style-type: none"> • Eget bidrag i formelle og uformelle lederroller • Egen praksis i lys av kunnskap på området • Egen utvikling over tid • Hva søkeren har ønsket å oppnå, hvordan dette har blitt forsøkt realisert

	<p>b. Verv</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utvalgsarbeid • Deltagelse i styrer og råd <p>c. Administrasjon</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relevant erfaring • Relevant utdanning for ledelse/ administrasjon 		<ul style="list-style-type: none"> • Ledelse som bidrag til resultatoppnåelse • Hvordan man stiller seg til framtidige lederoppgaver • Hvordan erfaringer innen ledelse og adm. bidrar til å styrke kompetanse på de andre kvalifikasjons-områdene
<p>Spesielle kvalifikasjoner og personlige egenskaper</p>	<p>a. Profesjonskompetanse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesjonsutdanning og/eller profesjonserfaring fra relevant fagfelt • Klinisk spesialistutdanning i veterinærmedisin <p>b. Språkkunnskaper</p> <ul style="list-style-type: none"> • Engelsk • Norsk eller skandinavisk <p>c. Personlige egenskaper</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personlige egenskaper relevante for utlyst stilling <p>d. Andre kvalifikasjoner etterspurt i utlysning</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vitnemål • Attester • Intervju • Prøveforelesning • Referanseintervju 	<ul style="list-style-type: none"> • Kollegial holdning og praksis • Bidrag til arbeidsmiljø • Hvordan personlige egenskaper bidrar til å styrke kompetanse på de andre kvalifikasjons-områdene

Vekting av matrisens kompetanseområder

Alle ansettelser bygger på en helhetlig vurdering av alle kvalifikasjonskrav som tilligger stillingen, inkludert personlige kvalifikasjoner.

For førsteamanuensis:

- Vitenskapelige kvalifikasjoner (1) tillegges vekt foran andre kompetanseområder (2-5).
- Utdanningsfaglige kvalifikasjoner (2) tillegges vekt foran resterende kompetanseområder (3-5).

For professor:

- Både vitenskapelige og utdanningsfaglige kvalifikasjoner må være på et høyt nivå, og tillegges vekt foran øvrige kvalifikasjoner.

For begge stillingskategorier:

- For Vitenskapelige kvalifikasjoner (1) skal både 1a. Forskningsresultater og 1b. Forskningsprosess stå sentralt i vurderingen.
- For Kunnskap i bruk (3) og Ledelse, verv og administrasjon (4) kan sterke kvalifikasjoner på ett av de to kompetanseområdene oppveie svake eller manglende kvalifikasjoner på det andre.
- Spesielle kvalifikasjoner og personlige egenskaper (5) (som vurderes ved ansettelser, men ikke ved opprykk) kan bli utslagsgivende.
- Det skal gjøres en avsluttende vurdering av de samlede kvalifikasjonene.
- Standard vekting kan fravikes unntaksvis, dette må da spesifiseres i utlysningsteksten.