

På bakrommet til sakkyndige bedømmelsesutvalg. En kamp om fortolkning av kriteriene

Carl Christian Bachke og Mads Hermansen

Universitetet i Agder

Abstract: This chapter offers outsiders a view of what goes on when a committee of experts assesses a candidate's application for promotion to docent. The authors discuss various interpretations of the criteria a candidate must fulfill to attain promotion and the fact that different committees employ different interpretations. Some analytical questions and predetermined assumptions are used as reflective tools to analyze the experiences in six cases. In closing, the chapter offers some recommendations to the parties involved in various levels of the docent path: academic institutions and their administrations, members of assessment committees and the docent candidates themselves.

Keywords: docent promotion, assessment, committee, academic administration, challenges

Introduksjon

Dette kapitlet baserer seg på forfatterne erfaringer med deltagelse i sakkyndige utvalg som bedømmer kandidaters søknader om opprykk til dosent. Bedømmingserfaringene er av nyere dato: Bachke 2013–2018; Hermansen 2016–2018. Kandidatene har søkt opprykk innenfor ulike fag: sosialt arbeid, profesjonskunnskap, etikk, sykepleie og pedagogikk. Noen

Sitering av denne artikkelen: Bachke, C. C. & Hermansen, M. (2020). På bakrommet til sakkyndige bedømmelsesutvalg. En kamp om fortolkning av kriteriene. I C. C. Bachke & M. Hermansen (Red.), *Å satse på dosenter. Et utviklingsarbeid* (Kap. 15, s. 281–301). Oslo: Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.109.ch15>
Lisens: CC BY 4.0.

utvalg har konkludert med opprykk, andre med avslag. De fleste gangene har alle utvalgsmedlemmene vært samstemt enige om konklusjonen. Andre ganger har det vært dissenser. Det har til og med blitt skrevet mindretalls- og flertallstekst. Vår samlede erfaring er altså bred hva fag, utfall og stridsspørsmål har vært. Likevel er den begrenset til å være en delvis oversikt over utfordringer og stridsepler som kan utkrystallisere seg i dette fortolknings- og bedømmelsesarbeidet. Men delvisheten er ikke til hinder for å presentere og diskutere temaer vi har erfart. Kapitlet beskriver derfor eksempler vi har bedømt, i særlig grad refleksjoner de utløste. Tekstutdrag fra bedømmelsesarbeid som siteres, publiseres i anonymisert form med samtykke fra de involverte personer.

Gjennom arbeidet med søknadene har vi blitt overbevist om at dosentene står for betydelig akademisk relevant kunnskapsutvikling. Denne bør aksentueres, ivaretas og tilkjennes plass i det akademiske fellesskapet. Derfor er det vår klare mening at den norske dosentordningen bidrar til å supplere den akademiske kunnskapsutviklingen og gjøre den mer helhetlig. Vårt håp er at kapitlets refleksjoner oppleves som et konstruktivt innspill til hvordan man kunnskapsteoretisk innretter seg, og hva som er relevant kompetanse i høyere utdanninger. I neste omgang kan dette få konsekvenser for rekruttering, sammensetning, kvalifikasjonsbygging og videreutvikling av personalressurser i akademia.

Kapitlets disposisjon

Kapitlet består av to hoveddeler. Del 1 beskriver eksempler på utfordringer i bedømmelsesutvalgenes fortolkning og refleksjoner rundt kriteriene for dosentopprykk. Del 2 oppsummerer erfaringene med å håndtere utfordringene i form av råd til aktuelle aktører innenfor bedømmingsarbeid. Kapitlets hensikt er å formidle kriteriefortolkninger som sakkyndige utvalg kan være uenige om. Eksemplene illustrerer hva utvalgene har diskutert, og at søknader kan få ja eller nei avhengig av hvor romslig kriteriene tolkes.

Noen utvalg godtar i betydelig grad avvik fra «forskerutdannelsen», og viser samtidig åpenhet for å berømme innsats av høy kvalitet innenfor det pedagogiske området eller på andre felt. Andre utvalg har medlemmer som forholder seg snevert til likheter med den klassiske professorkompetansen.

Debatten rundt fortolkning av kriterier er levende, men foregår for det meste innad i de sakkyndige utvalgene. I dette kapitlet ønsker vi å dele erfaringer og refleksjoner omkring stridighetene som forekommer i vurderingene, og slik hjelpe andre sakkyndige utvalg til å bli ytterligere bevisstgjorte. Kanskje kan utvalgsmedlemmer lettere blir oppmerksomme på egne bias, og dermed utøve en likere bedømmingspraksis?

Del 1. Vurdering av dosentsøknader; utfordringer og eksempler

I denne delen presenterer vi seks eksempler fra bedømmelsesutvalg for dosentsøknader. For å gi et grunnlag for drøfting av eksemplene peker vi først på noen antagelser som vi mener kan ha betydning for vurderinger av dosentsøknader ved norske institusjoner. Deretter gir vi en oversikt over krav som bør stilles til en dosentsøknad og stiller noen analytiske spørsmål til utvalgsvurderingene.

Antagelser om dosentstillingen

Generelt i akademisk arbeid, men også i vårt utvalgsarbeid, har vi erfart at det eksisterer en rekke fordomspregede antagelser om dosentstillingen. Vi vil i det følgende presentere tre av disse antagelsene. Antagelsene vil kunne prege vår og andre bedømmeres fortolkning av forskriften for opprykk til dosent (Forskrift om ansettelse og opprykk, 2006), og dermed farge bedømmingen av opprykkssøknader. Presentasjonen munner ut i en spesifisering av dosentkriteriene vis-à-vis professor, samt noen spørsmål som tentativt anvendes i analysen av eksemplene.

Antagelse 1: Dosenttittelen tilskrives i overveiende grad en lavere standard enn professortittelen. Antagelsen innebærer også at praksisforskning verdsettes lavere enn grunnforskning.

Antagelsen støttes av fremstillingen i kapittel 2 om dosentstillingens historikk, og instituttleder Dalehefte er også inne på tematikken i kapittel 14. Ytterligere dokumentasjon hentes fra vårt lange akademiske virke, der

vi stadig har opplevd at utviklingsarbeid nedprioriteres til fordel for forskning. Spørreundersøkelsen blant dosenter (kapittel 3) viste at mange opplever seg forskjellsbehandlet vis-a-vis professorene. Respondentene nevner for eksempel lønns plassering, utestenging fra kommisjonsarbeid og symboloppdrag, lite tildelt forskningstid og at ledelsen glemmer dem.

Antagelsen har følger for både sakkyndige utvalgs bedømmingsarbeid, og for dosentenes tildelte arbeidsoppgaver – og dermed stillingens renomme. Faren for at sakkyndige utvalg underkjenner kandidaters faglige portefølje øker dersom utviklingsarbeid ikke verdsettes. En slik praksis kan smitte over på den akademiske ledelse som ikke tør benytte dosentene til utviklingsprosjekter.

Antagelse 2: Bedømmelser av dosentkvalifikasjoner tar i praksis ofte utgangspunkt i opprykkskriteriene til professor. Antagelsen impliserer at professorer i utvalgene tenderer mot å vurdere dosentkandidater ut fra professormålestokken. Paradoksalt nok har dosenter hang til å gjøre det samme.

Antagelsen innebærer at dosentkandidater som tilkjennes opprykk, i for stor grad kan ha en professorlignende portefølje. Det kan bety at dosentenes særrområder, (b) og (c), ikke blir ivaretatt, eller overlatt til akademikere uten formell godkjent kompetanse på feltet.

Antagelse 3: Bedømmelser av opprykk preges i stor utstrekning av den verdimesige og vitenskapelige basis som utvalgsmedlemmet selv har som forsker og akademiker. En slik projiserende skjevhet gjelder også for annet vitenskapelig vurderingsarbeid.

Det er kjent og allment akseptert at forforståelser og forkjærlighet for bestemte paradigmatisk standpunkter, diskurser eller skoler har betydning for hvordan man tolker og forstår et saksforhold (Gadamer, 2014; Luhmann, 2000; Ricœur, 2017). Denne tilbøyeligheten må man regne med, men det kan virke som at aksepten av dette varierer mellom ulike vitenskapelige miljøer. Tendensen er at man innen humaniora og samfunnsvitenskap i større grad er innforstått med fenomenet enn innenfor tekniske, naturvitenskapelige og helsevitenskapelige fag.

Konsekvensen av denne antagelsen vil først og fremst påvirke bedømmingen av opprykkssøknader. Paradigmatiske avgrensninger hos medlemmer av sakkyndige utvalg kan lett medføre at kvalitetsarbeider som er preget av annerledeshet, enten det er metodisk eller knyttet til innhold, form og struktur, kan bli avvist og underkjent. Dermed oppstår et dobbelt tap: Kandidaten mister sitt opprykk, og vedkommendes arbeidssted og fagmiljø skusler bort et berikende mangfold.

Å kvalifisere til dosent

Som pekt på over vil de tre antagelsene ha konsekvenser for både enkeltpersoner, fagmiljøer og dermed trolig også for de høyerer utdanningsinstitusjoner. I sum påstår vi at alle taper på dette ved at både det forskningsfaglige miljøet og undervisningen blir mer smalsporet og dermed variasjonsfattigere. Hvis antagelsene vinner bevisst eller ubevisst frem, vil man også neglisjere viktige budskap i Forskriften for ansettelse og opprykk (2006). Den er inngående behandlet i denne bokens kapittel 1, men vi gjentar noen poeng for å belyse forskjeller i vurderingene av dosent- og professor-stillingene. Punktene vil fungere som en bakgrunn i gjennomgangen av eksemplene. I tillegg håper vi at punktene kan hjelpe fremtidige medlemmer i sakkyndige utvalg til å avklare noen av de utfordringene man møter i vurderinger av dosentsøknader, i forkant av utvalgsarbeidet.

Forskjellen mellom kravene til en dosent og en professor:

- Kriteriene krever større kompetansebredde for å bli dosent enn professor.
- Dosentløpets dokumentasjonsformer er mindre utviklet og standardiserte. Hvis kvalitetsstandard skal være fagfellevurderte produkter må andre former for fagfellebedømmelse enn den som gjelder ved vitenskapelige artikler, godkjennes og tillegges vekt som likestilles med bedømmelse av professorkandidater. Dette betyr at man konkret skal utvikle felles redskaper som hjelper utvalgsmedlemmer i vurderingen av kvalitetsnivået til andre typer arbeider.

- Dosenter og professorer defineres som likeverdige. Derfor bør også mange av dosentkandidatenes vedlagte dokumenter være generert de siste seks årene (som professorkandidatenes). Imidlertid bør det i noen grad innrømmes noe større tidsbredde, da utviklingsarbeid ofte foregår over mange år.
- Dosentkandidater må forholde seg til et lignende omfangskrav på skriftlige, publiserte arbeider som professoraspirantene, hvor der forventes 8–10 tidsskriftartikler og 2–3 bøker av solid kvalitet.
- Dosentarbeidene må også speile en viss tematisk og forskningsmetodisk bredde, og ha relevans for fagfeltet det søkes opprykk i. Man må likevel huske at omfanget totalt skal være rimelig likt for opprykk til toppstillingene. Det innebærer at for dosentaspiranter kan manglende fagfellevurderte artikler kompenseres med et økt volum utviklingsarbeider.
- Det er rimelig å presisere at relevant praktisk-pedagogisk kompetanse betyr utøvd pedagogikk, som i vesentlig grad er knyttet til universitets-/høgskolekontekster.

Noen analytiske spørsmål

Til tross for våre forsøk på å konkretisere utfordringer knyttet til å skille de to toppstillingene, vil det likevel alltid oppstå spørsmål til hvordan tolke vurderingskriteirene. De følgende spørsmål vokste frem gjennom arbeidet med UiA sitt dosentopprykks-prosjekt, 2016–2018. Oppdraget satte i gang flere refleksive prosesser. For det første har vi prosesser knyttet til diskusjoner med de deltagende dosentkandidatene, både på undervisnings- og veiledningssesjonene. Dernest har vi inngått i prosesser med akademiske ledere på UiA. Disse har diskutert opplegget med oss og avkrevd progresjonsrapporter, både muntlige og skriftlige. Endelig har vi prosesser rundt antologioppdraget. Det medførte at vi har lest, analysert og drøftet tekster som kriterier, retningslinjer, og utkast til bedømmelsesrapporter. Metaforisk sagt representerer dette input en form for «grounded theory», som har tjent oss i våre diskursive analyser. Samlet har prosessene nedfelt disse spørsmålene:

1. Kan man få opprykk uten fagfellebedømt forskningsartikkel? Hvordan begrunne et ja?
2. Kan man tilkjennes opprykk uten å ha «IMRAD-strukturerte arbeider¹»?
3. Skal man underkjenne når profileringsdokumentet har mangler, og/eller ikke holder høyt nivå?
4. Må alle fire kriterier være dokumentert dekket?
5. Skal sakkyndig utvalg holde seg til kriteriene alene, eller ta hensyn til «Veiledende retningslinjer» (2007) fra Universitets- og høgskolerådet også?
6. Hvor stor innflytelse skal bedømmingspraksis fra komiteer for professoropprykk ha på vurderinger av dosentkandidater? Hvordan forholde seg til en eventuell delvis «skjult overføring» av professorale kriteriefortolkninger?
7. Er det en implisitt kultur for å betrakte dosenttittelen som annenrangs professor? Hvis ja, hvordan påvirker det sakkyndig utvalgs vurderingspraksis?
8. Hvordan klarer søker å sortere og fortolke kriteriene, og hva er god nok fortolkningsstandard når det kommer til plassering av arbeider under rett kriterium? Hvordan belønnes påpekninger av at enkeltarbeider har tilhørighet til flere kriterier? Eventuelt hvordan straffe mangelfull påpekning?
9. Hva tenker sakkyndig utvalg om forskjellen på kriteriene B (pedagogiske utviklingsarbeider) og D (praktisk-pedagogisk kompetanse)?
10. Har søkere fordel av å dokumentere høye kvalifikasjoner innenfor to (eller flere) av de sju C-områdene, i forhold til bare ett område?

Spørsmålene 1–3 er rimelig spesifikke, i den forstand at sakkyndig utvalg kan svare ja eller nei på dem. De øvrige er av mer generell karakter, noe som innebærer at utvalgene kan falle ned på flere og mer nyanserte svaralternativer. Det kan bety at det vil være mer tidkrevende å komme frem til avklarte svar. Etter vårt syn er den største svakhet ved mange, også i noen

¹ IMRAD er en forkortelse for Introduksjon, Metode, Resultat og Diskusjon. I daglig faglig kommunikasjon er det forkortelsen for hvilke elementer som skal være til stede i et akademisk arbeid.

grad våre, utvalgsvurderinger at man i for liten grad har forholdt seg til spørsmålene på en bevisst og skriftlig dokumentert måte.

Eksempler fra bedømmelsesutvalg

Denne delen omfatter fire bedømmelsesarbeider som Bachke har deltatt i, og to for Hermansens del. Hensikten er å gi innblikk i konkrete diskusjoner som forekommer når utvalgsmedlemmer samtaler om kriteriefortolkninger, og vise deres konsekvenser for utfallet.

Eksempel 1: «Hjelp, søker har jo ikke IMRAD-strukturerte produkter!»

Tre sakkyndige utvalgsmedlemmer satt på forskjellige steder i Norge med den samme opprykkssøknaden. Dosentkandidaten hadde levert inn en velorganisert søknad, og det var derfor enkelt for bedømmerne å følge søkerens kriterierelatering og vedleggsnummerering av de enkelte arbeidene. Profileringsdokumentet understreket dette ved å vise vedleggenes relevans for fagområdet søker ønsket å bli dosent i, påvise kronologiske utviklingslinjer mellom enkeltprodukter innenfor samme temaområdet, og plassere produksjonen inn i de forskningsmetodiske, vitenskapsteoretiske og fagdidaktiske rammer på en reflektert måte. Søknaden som helhet talte derfor med tydelig stemme inn både i den mer generelle akademiske diskurs, og i den mer spesifikke didaktiske refleksjon innen høyere utdanning.

Da nærlesingen begynte mente fagfelle 1 at forskningskriteriet krevde at noen arbeider burde følge det tradisjonelle mønsteret for oppbygging av vitenskapelige artikler (IMRAD-strukturen). Han mente at det var et tegn på at søkeren behersket denne vitenskapelige sjangeren, noe som krevdes for å få dosentoppykk. Med denne forståelsen gikk han til telefommøtet med det to andre fagfellene.

Etter en åpningsrunde med oppvarmende småprat tok fagfelle 1 ordet og roste først de positive sidene ved søknaden, men så kom den kritiske replikken: «Hjelp, søker har jo ikke IMRAD-strukturerte produkter!» Før han fikk sagt noe mer, brøt fagfelle 2 inn: «Kriteriene sier ikke at

det er et absolutt krav for at noe skal regnes som et vitenskapelig bidrag. Søkeren har dessuten rikelig med annen produksjon og virksomhet med betydning (impact) både innad i academia og utad til et bredere publikum. Disse arbeidene passer under de to øvrige kriteriene for opprykk, og gjør at vi kan redusere fordringer om et stort volum på det renspekke vitenskapelige feltet. Det er nettopp denne skjevheten som gjør at denne søknaden treffer dosent-segmentet.» Fagfelle 3 fulgte opp med lignende argumenter, og supplerte med å poengtere kandidatens gode refleksjoner omkring kunnskapsbegrepet. «Nettopp dette underbygger at vi har med en dosent å gjøre, og en av det solide slaget», tilføyde han.

Fagfelle 1 ba om betenkningstid. Han leste flere bidrag om igjen, og så på omfanget og kvaliteten til alle arbeidene på nytt. Konklusjonen ble da enstemmig: Søker fikk opprykk.

Dette eksempelet belyser vårt analyse spørsmål 2: «Kan man tilkjennes opprykk uten å ha IMRAD-strukturerte arbeider?» Her dokumenteres at dosentkriteriene gir store muligheter for å vektlegge annen type kvalitet enn IMRAD-regisserte produkter som dokumentasjon på vitenskapelighet. Fagfelle 1 tok utgangspunkt i en bestemt type kvalitetskennetegn, og måtte lære seg annerledesheten i dosentbedømmingen i forhold til et opplagt krav ved vurdering av professoropprykk.

Eksempel 2: «Her fins ikke noe fullvitenskapelig bidrag – ingen fagfellebedømt artikkel!»

Søknaden inneholdt mange boktekster. Noen komplette bøker, og noen kapitler i antologier. Publikasjonene var utgitt over mange år. Søkeren var for en stor del eneforfatter. Mange av bøkene hadde vært, og var fortsatt på pensumlister. I tillegg inneholdt søknaden fagessays og debattpregede petiter. Disse var publisert i tidsskrifter som var relevante for profesjoner som søkeren hadde utdannet studenter til over år.

Det sakkyndige utvalget besto av to norske med toppstillingskvalifikasjoner pluss en utenlandsk professor. Vedkommende kunne norsk, men hadde lite kjennskap til dosentløpet. I første telefonmøte uttalte denne fagfellen: «Her fins ikke noe fullvitenskapelig bidrag – ingen fagfellebedømt artikkel!» Fagfellen fortsatte: «Hvordan kan man da jamføre

med det professorale nivå for kvalitet?» Utvalgets leder svarte med å hen- vise til forlagenes praksis. De har sine sakkyndige som kvalitetssikrer faglig standard – også i forhold til aktuell vitenskapelighet på feltet. At bøker over tid er pensum, borger for solid pedagogisk kvalitet. Lederen tilføyde: «Bøker som er pensum over år, viser at søkeren har hatt impact, fordi mange studenter har jobbet med vedkommendes tekster.» Etter litt replikkveksling ble utvalget enige om en ny leserunde, hvor man også begynte å skrive kommentarer til enkeltvedlegg. I neste telefonmøte var enigheten stor både når det gjaldt omfang og kvalitet. Fraværet av vitenskapelige artikler ble fullt ut kompensert av søkers bidrag på andre akademiske relevante virksomhetsområder, som kunnskapsleverandør, pedagogisk tilrettelegger internt, og som deltaker i den fagpolitiske debatten eksternt. Søker fikk opprykk til dosent.

Eksempellet illustrerer analyse spørsmål 1, «Kan man få opprykk uten fagfellebedømte forskningsartikler?» Sakkyndig utvalg konkluderte med at det kan man. Slik vi forstår kriteriene, mener vi til fulle at dette er helt i overensstemmelse med ånden i den norske dosentordningen. Hvis kvaliteten er høy nok, behøver ikke denne kvaliteten dokumenteres i form av tradisjonelle fagfellevurderte bidrag, eller være publisert i en vitenskapelig tidsskriftserie.

Eksempel 3: Solid sjanger-bredde og tilfredsstillende kvaliteter på mye, men hvor er søknadens røde tråd?

Utvalget hadde mottatt søknaden. Medlemmene skumleste den for å få et førsteinntrykk. Før lederen hadde rukket å lage en fremdriftsplan, mottok han en e-post fra et utvalgsmedlem. Der sto det: «Profileringsdokumentet mangler opplysninger om hvilken fagdisiplin søker ønsker å bli dosent i, og har følgelig ingen argumentasjon og refleksjon omkring hvordan enkeltvedlegg peker mot et eller to kompetansefelt. Dermed opplever jeg at søknaden mangler en helhet, en rød tråd, en syntese. Dessuten er profileringsdokumentet kortfattet og mangler delvis presisjon på vedleggshenvisningene. Dette gjør det uråd å finne frem i søknaden.» Fagfelle 2 hadde merket seg det samme, og mente at uoversiktligheten gjorde at utvalget ikke kunne behandle søknaden.

Lederen ba kollegene holde an, og viste til at mange vedlegg hadde tilfredsstillende kvalitet. Dessuten har utvalget en mulighet til å spørre søker om tilleggsopplysninger. Dette ble også gjort. I påvente av ny informasjon skrev utvalget sine vurderinger av enkeltbidragene. Mange av disse ble bedømt meritterende for opprykk. Søkers solide sjangerbredde viste at vedkommende dessuten passet til dosentsegmentet. Tilleggsopplysningene kom. Ny vurdering, men dessverre hadde ikke tillegget den nødvendige overbevisende kvaliteten. Søker fikk ikke opprykk.

Eksempelet belyser analysespørsmål 3: «Skal man underkjenne når profileringsdokumentet har mangler – ikke holder høyt nivå – på linje med doktorgradskappe?» Svaret gir seg nesten selv: Store mangler ved profileringsdokumentet får naturligvis konsekvenser. Vi tenker at i en professorbedømmelse kan en kappe være unødvendig, fordi sjanger og formkrav er rimelig entydig definert. I en dosentsøknad er sjanger og krav til form mye åpnere, men kvalitetskravet har samme nivå som for professorbedømmelser. På grunn av det løse formatet fordres det at dosentkandidaten eksplisitt belyser, begrunner og forklarer sammenhenger mellom innleverte produkter og kriteriene, slik at den røde tråd blir tydelig rettet mot fagfeltet det søkes opprykk i. Dette begrunnelsesarbeidet kan med stor fordel utformes i et profileringsdokument. På våre dosentseminarer på UiA understreket vi dette sterkt, og anbefalte kandidatene å skrive et utvidet narrativ som sammenfattet og tydeliggjorde sammenhenger i hans/hennes faglige og vitenskapelige utvikling. Hvis slike beskrivelser mangler, eller er ganske mangelfulle, blir søknadens helhet borte, og dessuten vanskelig å finne frem i. Ved slike alvorlige mangler i profileringsdokumentet blir konsekvensen underkjennelse.

Eksempel 4: Alt vel og bra, men profileringsdokumentet har en mangel

Søknaden hadde stort vedleggsvolum. Arbeidene strakk seg over mange år, og fordelte seg med rimelig lik tyngde på de tre første kriteriene. Det fjerde, praktisk pedagogisk kompetanse, var solid dokumentert, og dermed oppfylt. Innleverte dokumenter hadde ikke bare en god bredde, men også gjennomgående høy kvalitet. Søknadens profileringsdokument

var også ryddig, med korrekte henvisninger til vedlegg og nødvendige krysshenvisninger dersom et produkt hadde relevans for flere kriterier. Dette gjorde det enkelt både å få en oversikt over søknaden, og å finne frem i den. Alt syntes vel og bra.

Imidlertid ble det sterk uenighet utvalgsmedlemmene imellom. Argumentasjonen var grundig både fra fagfelle(r) for opprykk og fra fagfelle(r) mot opprykk. Diskusjonen foregikk både muntlig og skriftlig. Hva besto uenigheten i? I hovedsak dreide det seg om i hvilken grad man skulle holde seg til opprykkskriteriene alene (definert i Forskift om ansettelse og opprykk, 2006), eller om man skulle også trekke inn og tilskrive en lignende tyngde til det som sies i *Veiledende retningslinjer for vurdering av søknad om opprykk* (Universitets- og høyskolerådet, 2007). Søkeren hadde ikke i tilstrekkelig grad tatt hensyn til et moment som var nevnt i dette dokumentet, mente opprykks-motstander. Dette punktet burde vært diskutert i profileringsdokumentet, ble det hevdet. Dermed hadde dette ikke det høye nivået som skulle til for opprykk til dosent. Fagfellene ble ikke enige. Utvalget oppnådde altså ikke det som med juridisk språk formuleres slik: Vurderingen er enstemmig og utvilsom blant medlemmene². Søkeren fikk følgelig ikke opprykk.

Her illustreres delvis det samme som i forrige eksempel, knyttet til analyse spørsmål 3. Manglene i profileringsdokumentet er av mindre omfang i dette eksemplet, men den ene mangelen anses som så vesentlig at utvalget samlet ikke anbefaler opprykk. Eksemplet viser hvilken vekt sakkyndige utvalg legger på den samlende fremstilling og argumentasjon i profileringsdokumentet. Dette tilskrives altså en avgjørende betydning. Mangler kan begrense utvalgets muligheter for å bedømme om søknadens helhet holder høyt nivå eller ikke.

2 Jf. § 2–3, punkt 10 «Når et utvalg avgir kompetanseerklæring, skal det alltid angi på hvilket fagområde og eventuelt i hvilken spesialitet søkeren anses å ha dosentkompetanse. Uttalelsen skal alltid gi uttrykk for om kompetanseerklæringen er enstemmig og utvilsom» (Forskift om ansettelse og opprykk, 2006).

Eksempel 5. En medbedømmers påpekninger og refleksjoner og våre kommentarer

I et sakkyndig utvalg som Hermansen deltok i, mottok han en rekke overveielser fra en medbedømmer, A. Utdrag fra disse presenteres her, etterfulgt av Hermansens analyser og refleksjoner. Overveielsene fra A er hurtig nedtegnet, og de har derfor karakter av umiddelbare refleksjoner. Likevel inneholder de klare identifikasjoner av fenomener som vi tar nærmere i øyesyn i etterkant. Hvert moment gis en underoverskrift.

Åpne kriterieformuleringer, fortolkningsutfordringer og overlapp

A: Min erfaring er at det finnes mye usikkerhet her fordi retningslinjene som finnes, har en til dels åpen og overordnet form. Hvordan skal man i sin søknad tilfredsstille krav om «Dokumentert omfattende pedagogisk utviklingsarbeid og annen pedagogisk virksomhet av høy kvalitet», og samtidig også «Dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning»? Det skal vel vanskelig gjøres at det første kriterium oppfylles uten å ha ivaretatt det siste?

Hermansen: Denne utfordringen er tydelig relatert til vårt refleksjons-spørsmål 9, «... forskjellen på de to pedagogiske kriteriene?», men berører også litt mer indirekte spørsmål 8, «Hvordan klarer søker å sortere og fortolke kriteriene ...?». En forskrift skal etter vår oppfatning være åpen og tolkbar, men etter vår mening er det riktig at en helt åpen tolkning vil sette utvalgene i en relativt hjelpeløs posisjon. Noe som kan hjelpe utvalgene, kan være den støtte man finner i stillingsannonsens ordvalg. Denne teksten kan peke på bestemte kvalifikasjonsområder som skal tilgodeses.

Alternativt kan utvalget hjelpe seg selv ved å ha foretatt en egen fortolkning av disse to kriteriene innledningsvis (jf. den innledende fortolkning som er presentert i dette kapitlet). Her kan man se på hvilke innsatsområder, læringsgrunnlag og verdigrunnlag universitetet har beskrevet. Man kan også hente vurderingshjelp i fagområdet, som søkeren

beskrev i sin søknad om opprykk til førstelektor. Trolig kunne de enkelte universiteters fakulteter vært til hjelp og inspirasjon for utvalgene ved å skissere en fortolkning av forskriften. Det er en opplagt utfordring at grenseoppgangen mellom de to pedagogiske kriteriene i forskriften ikke er klar. Sakkyndig utvalg kan håndtere utfordringen ved å gi sine tolkninger av forskjeller og overlappinger skriftlig form, og dermed klargjøre hvordan man forholder seg til eventuelle overlapp. I sum kan man si at dette spørsmålet kan løses gjennom eksplisitt fortolkningsarbeid, fortrinnsvis foretatt av utvalget selv.

Sjupunkts-kriteriet: Hva er av betydning, og derfor meritterende?

A: Hva er best, ett krav omfattende ivaretatt, eller flere krav tilfredsstillende ivaretatt? Noen klarere retningslinjer her tror jeg kan gjøre det lettere for søkere, og ikke minst forhindre at en praksis blir løftet opp til en forskrift når den ikke er det. Et eksempel er den «sannhet» som synes å ha blitt praksis ved vurdering av professorkompetanse. Her vektlegges kravet om å ha veiledet på doktorgradsarbeid tydelig, og har vært en av de viktigste begrunnelser for at søker ikke får en slik kompetanse. Men i kriteriene står det bare at søker skal vise nasjonale og internasjonale standarder på vitenskapelige arbeid. Det kan vel være så mangt, og langt mer enn dette.

Hermansen: Denne utfordringen er knyttet til analyse spørsmål 10. Følgelig er vi enige i at dette er uklart. Man kan fortolke minimalistisk, og kun omtale ett område. Men søknader med større bredde vil fremstå som mer overbevisende, jf. det vi har sagt tidligere om at bredde er et kjennetegn på dosentkvalifikasjonen.

Be om personlig kompetansevurdering eller opprykk ved å søke stilling?

A: Hvilke av disse to alternativene er det beste valget for en dosentkandidat?

Hermansen: Dette valget er ikke knyttet til noe analyse spørsmål, men vi har erfaringer med at dosentkandidatene ber oss om råd. Vanligvis har vi basert oss på sunn fornuft, og sagt at dersom de har en jevn fordeling

av dokumentasjon på kriteriene 1a, 1b og 1c (se kapittel 1, side 20), kan det være bedre å søke på utlyst stilling. Det fordrer imidlertid at utlysnings-teksten krever variasjon i kompetanse, og at kandidaten imøtekommer det som etterspørres. Hvis man har en skjev kompetansedokumentasjon, kan man falle heldigere ut ved å velge et personlig utvalg. Da kan man nemlig argumentere for at stor tyngde på ett kriterium kan kompensere for mangel på de andre. Ved personlig utvalg kan man også slippe å ta hensyn til bestemte formuleringer i utlysningstekst. Dessuten kan kandidaten komme med forslag på utvalgsmedlemmer, og dermed øke muligheter for å få bedømmere som begeistres av akkurat denne tendensen til ensidighet.

Utfordringer knyttet til sakkyndig utvalgs sammensetning og medlemmenes oppgaveforståelse

A reflekterer her på flere relevante spørsmål:

1. Er det riktig å oppnevne tre med professorkompetanse til å vurdere opprykk til dosent? Etter min mening bør utvalgene ha minst en dosent.
2. Hvor godt er de sakkyndige innforstått med oppgaven de påtar seg? Eksempelvis erfaring med å bedømme dosentkompetanse som er noe annet i andre land enn i Norge. Jeg har opplevd at utlendinger, fra f.eks. Sverige, forstår dosentkompetanse som noe annet enn i Norge. Det har fått uheldige utfall.
3. Hvor bred bør kompetansen i det sakkyndige utvalg være? Er det en god ide at noen har dybdekompetanse på søkerens fagspesi-ale, og andre pedagogisk kompetanse? Søkeren vil da bli bredere vurdert enn med tre med spisskompetanse på et lite felt.

Hermansen: Ifølge retningslinjene kan både dosenter og professorer sitte i sakkyndige utvalg. Men fortsatt forekommer det utvalg uten dosenter. A poengterer at slik praksis bør man få avvirket. Dette synspunktet er rimelig, og vi støtter at minst ett utvalgsmedlem bør være dosent. Imidlertid adresseres ikke et annet problem vi har møtt, og som kan kalles en paradoksal påstand: Professorer som bedømmer dosentkandidater,

tenderer til å vurdere kandidatenes kvalifikasjoner ut fra kriterier som gjelder ved professorbedømmelse. Men det ubegripelige er at dosenter i de samme utvalg har lik tendens. Etter vår mening representerer dette en dobbel bias.

Hvordan kan en slik tendens forstås og forklares? Helt enkelt kan man for professorale utvalgsmedlemmer si at tendensen rett og slett er en følge av at de ut fra sin utkikkspost synes at kriteriene for professoropprykk er de mest rimelige i forhold til kvalifikasjon. På sett og vis er de vanedannet til å vurdere slik. Ut fra formuleringen om likeverdighet mellom de to stillingstitlene fins det en form for logikk i å tenke slik. Dermed vektlegges professorkriteriene nærmest ubevisst. Når det gjelder dosentmedlemmer i utvalgene, kan det forholde seg annerledes. De er en gruppe toppkvalifiserte medarbeidere som relativt nylig har fått formell likestilling med professorer. Kan dette innebære at de ennå ikke helt opplever at likestillingen er legitimert, eller at deres kompetanse anses likeverdig? Kjenner de seg ikke helt trygge på at de er likeverdige utvalgsmedlemmer, og «sikrer» seg derfor noe ved å lene seg til kriteriene for professoropprykk? Hvis noen av disse påstandene medfører riktighet, løser man ikke bias-problemet gjennom å trekke inn flere dosentmedlemmer i utvalgene. Trolig trengs det flere års praksis med poengtert likeverdighet, diskusjoner omkring tendensen til å være for professoral i kriteriebruken, trening i å fortolke og identifisere høy kvalitet i utviklingsarbeid og praksisforskning osv.

Hva gis plass i sakkyndige uttalelser?

A: Jeg har lest svært mange sakkyndige uttalelser i forbindelse med mitt arbeid. Variasjonene er mange og kreative, og forskjellene store både hva angår tekstenes omfang og dybde, og hva som vektlegges i omtalen. Noen tar med den minste lille publikasjon. Andre vektlegger bare vitenskapelige arbeider. Forskjellige profesjoner har forskjellige måter å presentere sin vurdering av en søker på. Grovt sett kan man si at de profesjoner som har en naturvitenskapelig tilnærming til sitt fagfelt, er ordknappe. De benytter ikke sjelden en skjematisk fremstilling, og vektlegger i sin vurdering i større grad enn humanistiske profesjoner erfaringer fra praksis. Også innenfor f.eks. lærerutdanning og sykepleierutdanning kan variasjonene være store (ingen slår teologer og representanter for norskfaget). Burde det

være en litt samlende mal for disse vurderingene? Og kanskje også noen retningslinjer for muligheter til å anke på formelle feil i vurderingen? Egentlig er det litt merkelig at for å vurdere utviklingsarbeider og pedagogisk kompetanse er svært mye overlatt til skjønn, tolkning og egen erfaring. Men for de vitenskapelige arbeidene søkeren har sendt inn til vurdering, er det klare (metodiske) krav hvorvidt de kan vurderes som meritterende.

Hermansen: Når det gjelder de sakkyndige uttalelsene, mener vi at noen av utfordringene beskrevet her, vil kunne imøtegås og håndteres ved hjelp av mer eksplisitte fortolkninger, som nevnt over. Om det skal være en ankeinstans, er vi imidlertid i tvil om. Naturligvis skal det være klage-muligheter, særlig ved prosedyre- eller saksbehandlingsfeil. Når det gjelder klageadgang på mer generelt grunnlag, tenker vi at argumentasjonen er mer sammensatt og motsetningsfylt. På den ene siden er bedømmingsgrunnlaget, nemlig kriteriene, ikke entydige og fastspikrede. Sakkyndig utvalg må fortolke dem, og nettopp tolkningen vil farge konklusjonen. Det betyr at en anke sjeldent vil føre til en avgjørelse som overtrumfer den første. Bedømmere som har tenkt grundig gjennom sine fortolkninger og argumenter og endt opp med en konklusjon som gruppe, vil i de fleste tilfeller stå på sitt, og ikke endre avgjørelsen. På den annen side må vi jo innrømme at en godt begrunnet klage, som på en avslørende måte kan påvise urimeligheter, kan bevege hardhudede, men kloke bedømmere til å rette opp sine feil. Sånn sett bør klageadgang med fordel kunne prosedyrefestes. En egen ankeinstans med eventuelt en eller flere nye bedømmere synes derimot for vidløftig – ikke minst fordi en søknad om dosentopprykk skal fremstå som overbevisende. Så vedgår vi at utvalgsarbeid med rapport inngår i en helhet med flere godkjenning-porter som må svare positivt (tilsettingsutvalg, dekan, o.a.).

Eksempel 6. To utvalgs bedømming av de samme fagfelleverderte, publiserte artikler

De to søkerne hadde skrevet artikler sammen i ei gruppe bestående av fire forfattere. Som medlem av begge utvalg hadde Hermansen en unik

adgang til å få innsikt i hvordan disse beskrev og vurderte to identiske artikler som begge søkerne vedla. Artiklene var publiserte i anerkjente vitenskapelige tidsskrifter. Det ene utvalget gav hederlig og meritterende omtale av artiklene, og konkluderte med å innstille på opprykk. Det andre utvalget endte opp med motsatt konklusjon, og med at Hermansen skrev en mindretallsuttalelse hvor han konkluderte med at kandidaten var kvalifisert for opprykk. Det som gjør saken ekstra tankevekkende, er at de to søkerne hadde søknader som også ellers lignet hverandre, både i omfang og kvalitet på vedlagte dokumenter, samt utformingen av profileringdokumenter. Eksempelet illustrerer diskursiv uenighet og tautrekking som kan finne sted på bedømmeres bakrom.

Bedømmelsestekstene av de parvis samme vitenskapelige arbeider viser at utvalgene har ordlagt seg ganske forskjellig. Utvalg 1 har eksplisitt anvendt forskriftens begreper og relatert bedømmingen til kriteriene, og vurdert de aktuelle artikler til å være på høyt nivå (som kreves for opprykk). Følgelig har vurderingen medvirket til å finne søker 1 kvalifisert. Utvalg 2 har derimot ikke aktivt henvist til forskriftens kriterier, bare kreditert for forskerdeltagelse. Denne passiviseringen av forskriften frykter vi kan ha medført at utvalget kan ha benyttet implisitte, skjulte eller andre kriterier i sin bedømming. Når to sentrale arbeider i søknadsporføljen til søker 2 har fått en lite forskriftsrelatert omtale, kan det ha medvirket til at vedkommende ble underkjent. Selsagt inngår andre arbeider i begges søknader. De ulike utfall kan like gjerne vært begrunnet ut fra disse. Vårt poeng er at kandidaten lettere forstår rimeligheten i en bedømmelsestekst som uttalt relaterer seg til kriteriene, enn til vurderingsbeskrivelser som fremstår som kriteriefraværende. Dessuten er det tankevekkende og undringsskapende at to utvalg ender opp med så forskjellige bedømmelsestekster av samme vitenskapelige produkter. Det kan tyde på at kandidater i en for stor grad kan være utsatt for vilkårligheter med tanke på ja eller nei til opprykk.

Del 2. Konklusjoner og råd

I denne delen konkluderer vi med noen anbefalinger som åpenbart har rådgivende undertoner for akademias ledere og utdanningspolitiske

talspersoner (både i byråkratiet, regjering og fagforeninger), men ikke minst til fremtidige medlemmer av sakkyndige utvalg så vel som opprykkskandidater.

Myndigheter og ledere i høyere utdanning

Utfordringene med å fortolke kriteriene for opprykk og sakkyndige utvalgs tendenser til å anvende professorale opprykkskriterier i vurderingen av dosentkandidater tilsier at det er behov for ytterligere presisering, konkretisering og innskjerping av retningslinjene for dosenter. Disse må tydeliggjøre annerledesheten vis-a-vis kriteriene for opprykk til professorer. Videre må de poengtert kreditere det bredere kompetansetilfang, og at det fordres høy kvalitet. Hva dette betyr må beskrives nærmere. Samtidig må toppstillingsstatusen ivaretas gjennom å dokumentere at den samlede kompetansen har samme volum og kvalitetsnivå som gjelder for professoropprykk. Å utforme slike avklaringer må komme fra høyeste myndighetshold, og følges opp med evaluering av bedømmingspraksiser. Slik kan man unngå uønskede og fordreide vurderingskulturer.

Det synes nødvendig å vurdere hvordan høyere undervisningsinstitusjoner praktiserer opprykksprosessen, med tanke på denne bør være tilnærmet lik. I dette inngår også noe ettersyn med hvordan dosenter tildeles oppgaver og ressurser. Kanskje dette tilsynet og utenfra-blikket kan være en ny oppgave for NOKUT? Kanskje et NOKUT-tilsyn ville resultere i et pålegg om å skolere utvalgsmedlemmer formelt? Muligens ville institusjonene også bli bedt om å bruke mer ressurser på kandidater som velger førstelektor–dosent-stigen for å kvalitetssikre denne karriereveien. Vår erfaring/påstand er at det i dag er jevnt over for store forskjeller i tildelingen til de to karriereveiene.

Sakkyndige utvalgsmedlemmer

Å bli dosent krever ingen formell skolering. Man blir førstelektor ved å levere fra seg et visst antall dokumenter som viser arbeider man ha produsert, eller utført, til et utvalg hvor det sitter folk med akademisk førstekompetanse. Man mottar en skriftlig vurdering som inneholder en del

argumenter for at man tilkjennes opprykk. Ingen prøveforelesning (unntak når opprykk og nytilsetting faller sammen). Ingen disputas. Ingen tilgang til hva utvalget har diskutert om søknaden i forhold til opprykkskriteriene. Ved dosentopprykk gjentas de samme prosesser, og kandidaten forblir like uvitende om argumentasjonen som foregår på utvalgets bakrom. Når man har fått opprykk, kan man nærmest øyeblikkelig bli med på å bedømme nye kandidater – uten noen form for skolering eller formelt veiledertilsyn. Man blir altså sertifiseringsfullmektig uten annen skolering enn sin egen opprykksrapport. Som dosent har man to slike, men knyttet til ulike kriterier, henholdsvis førstelektor og dosent. I sum er dette både et svakt formelt og erfaringsbasert kompetansegrunnlag å ha med seg inn i rollen.

Når en så vet at professorale utvalgsmedlemmer selv ikke har første-håndserfaring med å være utsatt for dosentveiens kriteriefortolkninger på egne arbeider, er det rimelig at bedømmelsespraksisen preges av store ulikheter, jf. eksempel 6. Bedømmerne er kort og godt ikke opplært i oppgaven. Utvalgsmedlemmer bør ha dette i mente, og møte oppgaven med ydmykhet. Kanskje man også skulle be om at universitets-/høgskolesektoren holdt kurs som måtte bestå for å kunne være bedømmer? Videre kunne man ønske seg at utvalg kunne hente inn en mentor, en person med mye bedømmingserfaring. Spesielt anbefales dette hvis alle medlemmer er uerfarne. Å innføre en muntlig høring i tillegg til vurdering av skriftlige produkter kan også bidra til å kvalitetssikre utvalgenes bedømming, og synliggjøre argumentasjonen bak konklusjonen. En slik dosentdisputas vil kunne virke skjerpene på kriterieforståelser både hos kandidat og bedømmere.

Implikasjoner for dosentkandidatene

Mye av det som er sagt over, har direkte innvirkning på dem som søker opprykk. Tar man f.eks. ressurspunktet, vil det være rimelig å få tildelt tid til søknadsskriving, veiledning og gjerne et opprykkskurs. Veiledning kunne gjerne ha form av en fast hovedveileder og en biveileder. I jobben med søknaden og profileringsdokumentet bør kandidaten påvise hvordan det enkelte arbeid oppfyller kriterier, men også hvordan søknaden

som helhet viser at alle fire kriteriene til sammen dekker kravet til volum og kvalitet. Det gir profileringsdokumentet en rød tråd, som øker sannsynligheten for at utvalgsmedlemmer i sitt arbeid i stor grad følger kandidatens kriteriefortolkninger, og at fortolkningskampen dem imellom minskes. Dersom utvalgsmedlemmene kan unngå kriterierelaterte stridigheter, vil en rimelig samstemt kriteriefortolkning utvilsomt øke sjansen for et godkjent dosentopprykk.

Referanser

- Forskrift om ansettelse og opprykk. (2006). Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forkerstillinger (FOR-2006-02-09-129). Hentet fra <https://lovdata.no/forskrift/2006-02-09-129>
- Gadamer, H. G. (2004). *Sandhed og metode*. Århus: Systime.
- Luhmann, N. (2000). *Sociale systemer*. København: Hans Reitzel Forlag.
- Ricœur, P. (2017). *Danske værker* (P. Kemp, Red.). København: Gyldendal.
- Universitets- og høgskolerådet. (2007). *Veiledende retningslinjer for søknad og vurdering av søknad om opprykk til dosent etter kompetanse*. Hentet fra https://www.uhr.no/_f/p1/i01dd863b-eb73-4b15-a926-fa5f728df736/endelig_versjon_veiledning_dosent-juni2007.pdf