

KOMPARATIV ANALYSE

AF TENURE TRACK OG PROFESSORFORFREMMESESPROGRAM
PÅ KØBENHAVNS UNIVERSITET OG TILSVARENDE PROGRAMMER PÅ EN
RÆKKE AMERIKANSKE, BRITISKE OG NORDISKE UNIVERSITETER

25.5.2021

Indhold

Executive summary	2
1. Baggrund og metode	4
1.1 Baggrund	4
1.2 Metode	4
2. Tenure track – Fra adjunkt til lektor	6
2.1 Tidslinjen i tenure track – Forskelle og ligheder	6
2.2 Krav til kandidaten – Forskelle og ligheder	7
2.3 Materialer, komiteer og procedure for tenure track – Forskelle og ligheder	9
2.4 Konklusion på sammenligning af tenure track.....	11
3. Forfremmelsesprogram – Fra lektor til professor	13
3.1 Tidslinjen i forfremmelsesprogrammet – Forskelle og ligheder	13
3.2 Krav til kandidaten – Forskelle og ligheder	14
3.3 Procedure, materialer og komiteer i professorforfremmelsesprogrammet – Forskelle og ligheder.....	15
3.4 Konklusion på sammenligning af forfremmelsesprocessen	16
Bilag	17
Bilag 1 – Stanford University	17
Bilag 2 – Yale University.....	17
Bilag 3 – Helsinki University	17
Bilag 4 – University of Oslo	22
Bilag 5 – Cambridge University	23

1 EXECUTIVE SUMMARY

Københavns Universitet har indført et tenure track program fra adjunkt til lektor og står overfor at indføre et professorforfremmelsesprogram fra lektor til professor. Københavns Universitet ønsker i den forbindelse at undersøge forskelle og ligheder med andre universiteter i overgangen fra hhv. adjunkt til lektor og fra lektor til professor.

Elleve universiteter fra forskellige steder i verden er kontaktet, men med få svar. Derfor er der arbejdet med en prioriteret liste for at sikre svar fra både USA, Storbritannien og Norden. Analysen indeholder to amerikanske, et britisk og to nordiske universiteter

De mere specifikke forskelle og ligheder er opsummeret i tabel 1 på næste side, men overordnet er konklusionen for tenure track at Helsinki University har et lignende program for overgangen fra adjunkt til Lektor. Øvrige universiteter adskiller sig i strukturen for overgangen fra adjunkt til lektor fra Københavns Universitet. I beslutnings- og bedømmelsesopgaven ved overgangen fra adjunkt til lektor adskiller Yale, Stanford og Cambridge University sig ved at ansatte lektorer og professorer har indflydelse på ansættelsesbeslutningen. Der er betydelig forskel mellem universiteterne på, hvem der træffer den endelige beslutning om forfremmelse/ikke forfremmelse jf. tabel 1 nedenfor.

For professorforfremmelsesprogrammet er den overordnede konklusion at Helsinki University har et program, som kan sammenlignes med Københavns Universitets. Yderligere har Cambridge University en lektor-*probation period* og tidslinje sammenlignelig med Københavns Universitet. I Yale og Stanford Universitets forløb er det op til ledelsen at vurdere, hvornår en ansat er klar til forfremmelse. Ved University of Oslo foregår alle ansættelser via åbne opslag.

	København	Stanford	Yale	Helsinki	Oslo	Cambridge
Tenure track program						
Tidslinje	Maksimalt 6 år i tenure track	Længere maksimal tid som adjunkt (to år mere)	Længere maksimal tid som adjunkt (to år mere)	Kortere maksimal tid som adjunkt (et-tre år mindre)	Kortere maksimal tid som adjunkt (et halvt år mindre)	Kortere maksimal tid som adjunkt (et år mindre)
Krav	Opnåede mål og bidrag inden for hhv. forskning, undervisning og eksternt impact mm.	Tilsvarende KU	Tilsvarende KU	Tilsvarende KU	Tilsvarende KU	Tilsvarende KU
Proces	Bedømmelsesudvalg bestående af institutleder, studieleder/viceinstitutleder for undervisning og normalt to eksterne fageksperter har stor indflydelse på forfremmelsesbedømmelse. Dekan træffer den endelige beslutning.	Fastansatte lektorer og professorer har indflydelse på forfremmelser fra adjunkt til lektor. Dekan træffer den endelige beslutning.	Fastansatte lektorer og professorer har indflydelse på forfremmelser fra adjunkt til lektor. Fast-VIP træffer den endelige beslutning.	Tilsvarende KU dog eksterne bedømmere ikke et krav. Rektor træffer den endelige beslutning.	Ansættelse som lektor sker via åbent opslag, som kandidater søger. Bedømmelsen af kandidater er tilsvarende KU.	Fastansatte lektorer og professorer har indflydelse på forfremmelser fra adjunkt til lektor. Bestyrelsen træffer den endelige beslutning.
Professorforfremmelsesprogram						
Tidslinje	Maksimalt 8 år i forfremmelsesprogrammet og bedømmelse senest efter 7,5 år	-	-	Kortere maksimal tid som lektor (et-tre år mindre)	-	Kortere maksimal tid som lektor (to år mindre)
Krav	Faglige niveau (blandt de allerbedste i sit felt), bidrag til forsknings- og universitetsmiljø, relevant undervisningserfaring samt anerkendt forskningsmateriale på højeste niveau	Tilsvarende KU	Tilsvarende KU	Tilsvarende KU	Tilsvarende KU dog inddrages køn og diversitet tydeligere i overvejelserne	Tilsvarende KU
Proces	Forfremmelsesudvalg bestående af særlige professorer rådgiver i vurderingen. Institutleder og to eksterne professorer vurderer og bedømmer materialet. Dekan træffer afgørende beslutning	Fastansatte professorer har indflydelse på forfremmelser fra lektor til professor	Fastansatte professorer har indflydelse på forfremmelser fra lektor til professor	Tilsvarende KU	Ansættelse som professor sker via åbent opslag, som kandidater søger. Bedømmelsen af kandidater er tilsvarende KU.	Fastansatte professorer har indflydelse på forfremmelser fra lektor til professor

Tabel 1: Sammenligning med Københavns Universitet som *baseline*.

1. BAGGRUND OG METODE

1.1 BAGGRUND

Københavns Universitet har igennem de seneste år arbejdet med universitetets struktur for karriereveje for det videnskabelige personale (VIP) ved etablering af forfremmelsesprogrammer.

Arbejdet har resulteret i det nuværende *tenure track* program fra adjunkt- til lektor og fokuserer nu på arbejdet med et forfremmelsesprogram fra lektor- til professor. I den forbindelse har KU's bestyrelse ønsket en analytisk sammenligning af programmet Københavns Universitet står overfor at implementere samt *tenure track* programmet og tilsvarende modeller på anerkendte universiteter i USA, Storbritannien og Norden. Analysen behandles på bestyrelsesmøde den 15. juni 2021.

1.2 METODE

De bagvedliggende data til nærværende analyse er indsamlet via skriftlige besvarelser af et spørgeskema, som er udarbejdet af medlemmer af Københavns Universitet bestyrelse og styregruppen for Københavns Universitets VIP-karriereudviklingsprogram samt af materiale tilgængeligt på udvalgte universiteters hjemmesider. Det anvendte spørgeskema ligger i sin fulde længde i bilag 1.

Københavns Universitet har i november 2020 og igen i december 2020 rettet skriftlig henvendelse til en række universiteter med anmodning om besvarelse af spørgeskemaet, der skal belyse ligheder og forskelle mellem universitetets professor-forfremmelsesprogram, *tenure track* program og lignende internationale programmer af højeste standard.

De adspurgte universiteter er:

- Cambridge University
- Columbia University
- Helsinki University
- Lund University
- Oxford University
- Princeton University
- Stanford University
- University of Berkeley
- University of Oslo
- Uppsala University
- Yale University

Efter første kontaktrunde i 2020 er der modtaget svar fra Cambridge og Helsinki, som har returneret spørgeskemaet i udfyldt stand. Oslo har svaret ved at fremsende links til diverse lovgivning og regler på deres hjemmeside. Anden henvendelsesrunde gav ingen yderligere svar.

I maj 2021 har konsulenthuset Valcon og Københavns universitet arbejdet med en tidsramme på tre uger til at indhente mest mulig information fra resterende universiteter samt udfærdige komparativ analyse i rapport. Grundet tidsrammen og ønsket om input fra hhv. to amerikanske, to britiske og to nordiske universiteter har Københavns Universitet udarbejdet en prioriteret liste over universiteter, som det var særligt vigtigt at have repræsenteret i analysen (i sammensætningen af listen er der bl.a. lagt vægt på at have et universitet fra både USA's øst- henholdsvis vestkyst med i analysen): University of Berkeley (alternativt Stanford University), Yale University, Oxford University Cambridge University (analyse af allerede fremsendt spørgeskemasvar) og Helsinki University (analyse af allerede fremsendt spørgeskemasvar) samt University of Oslo (analyse af allerede fremsendte links). .

Det er yderligere forsøgt at komme i telefonisk kontakt med og foretage interviews, med relevante personer fra de universiteter, hvor kontaktoplysninger var tilgængelige for hurtigere at indhente data. Det har vist sig, at det ikke var en mulig vej.

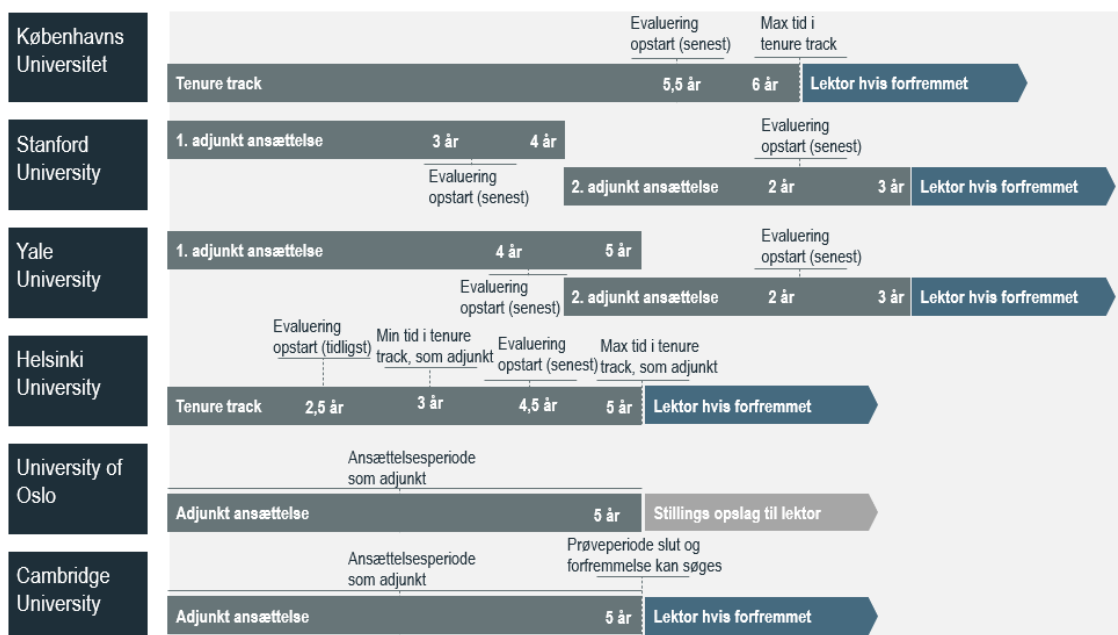
Med svar fra ét amerikansk universitet (Yale University), ét britisk (Cambridge University) og to nordiske (Helsinki University og University of Oslo) er det yderligere forsøgt at indhente data fra endnu et amerikansk (Berkeley University) og et britisk universitet (Oxford University). Det har ikke været muligt at indhente tilstrækkelig information via tilgængelige sider på de to universiteter. Som alternativ til Berkeley University er Stanford University anvendt, som et tilsvarende universitet beliggende på USA's vestkyst.

2. TENURE TRACK – FRA ADJUNKT TIL LEKTOR

Baseret på de indsamlede data beskrives i kapitel 3 forskelle og ligheder mellem de forskellige universiteter på tidslinjen for et tenure track program eller et tilsvarende forløb, krav til kandidaten, hvilken procedure, der følges, hvilket materiale, der ligger til grund samt hvilke kommittéer eller udvalg, der foretager bedømmelsen.

2.1 TIDSLINJEN I TENURE TRACK – FORSKELLE OG LIGHEDER

Tidslinjen for tenure track eller tilsvarende overgang fra adjunkt til lektor er opsummeret i figur 1 og beskrives i nedenstående afsnit.



Figur 1: Opsummering af tidslinje for overgang fra adjunkt til lektor

Københavns Universitet

Ved Københavns Universitet er tidslinjen på tenure track programmet seks år med henblik på overgang til fastansættelse som lektor uden opslag efter en seks-årig periode og med opstart af evalueringsprocessen senest efter fem et halvt år i tenure track ansættelse. Der nedsættes mål og planer, som en del af programmet og der afholdes årlige evalueringer mellem institutleder og tenure track-adjunkten for at forventningsafstemme, hvorvidt tenure track-adjunkten performer inden for den forventede ramme. Bedømmelsesudvalget bestående af interne og eksterne medlemmer vurderer ved final assessment adjunkten med henblik på fastansættelse som lektor.

Ved **Stanford University** anvendes et fire plus tre forløb, hvor adjunkten ansættes først i en fire-årig periode afsluttet af en evaluering i det tredje år. Ved positiv evaluering genansættes adjunkten i en tre-årig periode. Evalueringen sker på baggrund af en videnskabelig vurdering fra universitetets fakultet og akademiske ledelse¹. Ved Stanford University vil man ved forfremmelse til lektor typisk blive fastansat.

¹ [<https://facultyaffairs-humsci.stanford.edu/handbook/chapter-1-appointment-assistant-professor-tenure-line>]

Yale University anvender til sammenligning et fem plus tre forløb. Første ansættelsesperiode fem år og bedømmelsen af første ansættelsesperiode finder sted efter fire år, altså i sidste år af perioden. Her bedømmes hvorvidt adjunkten har formået at demonstrere målbare fremskridt mod kriterierne for fastansættelse indenfor forskning, undervisning og tjeneste for fakultetet². Senest ved udgangen af anden ansættelsesperiode som ikke-fastansat adjunkt skal kandidaten evalueres til fastansættelse – det vil sige ikke senere end det syvende ansættelsessår. Denne evaluering sker på baggrund af evaluering af kandidatens forskningsmæssige indvirkning på højeste niveau, undervisningsevner samt bidrag til universitetet³.

Ved **Helsinki University** benyttes et tre-trins tenure track: En fast periode på tre-fem år, som tenure track-adjunkt kan føre til forfremmelsetil tenure track-lektor i tre-fem år, som kan føre til forfremmelse til varig professoransættelse. Ved overgangen fra adjunkt til lektor laves en vurdering af kandidaten ifht. det enkelte fakultets krav til en person i lektorstilling. Hvis vurderingen er positiv, forfremmes til lektor i en midlertidig ansættelse af tre til fem års varighed.

Ved **University of Oslo** benyttes ikke et tenure track program. Ansættelse af adjunker svarer til Københavns Universitets almindelige ansættelse af adjunker. Ved University of Oslo er ansættelsesperioden som adjunkt dog en fem-årig stilling. Stillingen som lektor er en tidsbegrænset stilling, medmindre der er juridisk grundlag for midlertidig ansættelse, som adjunkten kan søge på lige fod med andre kandidater.

Ved **Cambridge University** er overgangen fra adjunkt til lektor ikke en del af et tidsmæssigt fastlagt forløb, idet overgang til lektor sker i forbindelse med en årlig vurderingsrunde, hvor bl.a. adjunker har mulighed for at indstille sig til forfremmelse, og man er i stillingen som lektor ikke fastansat. Tidsrammen er derfor mere løs og alle adjunktansatte med kvalifikationer kan søge stillingen som lektor. Ansættelsesperioden som adjunkt beskrives som en *probation period* af op til 5 års varighed.

2.2 KRAV TIL KANDIDATEN – FORSKELLE OG LIGHEDER

Københavns Universitet

Ved endelig lektorbedømmelse på Københavns Universitet vurderes kandidaten på sit tenure track dossier, som bør indeholde følgende:

- Opnåede mål og bidrag inden for hhv. forskning, undervisning, samfundsmæssig impact, organisatorisk bidrag, eksternt finansiering og ledelse (Københavns Universitets kriterier for meritering af lektorer)
- Tenure track-adjunktens internationale profil begrundet i publikationer, bærende roller i konkrete anerkendte netværk, samarbejdspartnere, invitationer til key note præsentationer på konferencer, akademiske tillidshverv og poster
- Undervisningsportfolio iht. Københavns Universitet retningslinjer

² [<https://fas.yale.edu/book/tenure-and-appointments-fastap-2016/initial-appointment-assistant-professor-ap1>]

³ [<https://fas.yale.edu/book/ladder-faculty-appointments-promotions-fastap-2016/review-reappointment-assistant-professor-ap2>]

- Publikationsliste med fremhævede, udvalgte publikationer, herunder publikationernes akademiske impact

Kandidatens dossier bedømmes i forhold til universitetets kriterier for lektorer⁴.

Ved **Stanford University** forventes det at kandidater til rollen som lektor excellerer indenfor både forskning og undervisning. Stanford University har særlig fokus på videnskabelig udmærkelse og kandidatens bedrifter skal tydeligt indikere at vedkommende er godt på vej til at blive en af de allerstærkeste inden for sit felt. Det er et krav at eksterne bedømmere støtter op om kandidatens fagligt høje niveau. Faktorerne videnskabelig aktivitet og produktivitet, indflydelse, innovation og kreativitet, anerkendelse inden for adjunktens felt, evner til at arbejde som en del af et forskningsteam (hvis relevant), effektiv kommunikation med kollegaer og studerende samt professionalisme og institutionel compliance er afgørende kriterier ved forfremmelse.

Ved **Yale University** er kravene til forfremmelse til lektor baseret på udviklingen i perioden ansat som adjunkt i de to ansættelsesperioder. Kriterierne for forfremmelse baseres på at være blandt de allerbedste inden for vedkommendes felt, have undervisnings erfaring, have anerkendt forskningsmateriale på højeste niveau samt bidrage til universitetet.

Det forventes således at en fastansat lektor har vist exceptionel og lovende opgavevaretagelse, der kan understøtte den vurdering, at vedkommende inden for en periode på fem år forventes at kunne forfremmes til professor. Områderne dette vurderes på er, hvorvidt en kandidat har evnerne til at blive en af de førende ledere inden for vedkommendes felt, undervisningsevner samt generelt bidrag til universitetet.

Ved **University of Oslo** bedømmes lektorkandidaten på akademiske kvalifikationer, uddannelsesmæssige kvalifikationer inden for undervisning og pædagogik (bl.a. minimum 200 timers undervisnings uddannelse), kvalifikationer indenfor eksterne akademiske aktiviteter (sikring af forskningsmidler etc.) samt administrative og ledelsesmæssige kvalifikationer. Universitetet inddrager køn og diversitet i betragtning om ansættelse, for at sikre en divers gruppe ansatte.

Ved **Helsinki University** er bedømmelseskriterier for overgangen til lektor baseret på en liste af publikationer og øvrig opgavevaretagelse i tenure track samt en selv-evalueringsrapport. De specifikke krav og kriterier er tilpasset det enkelte individ som en del af tenure track forløbet, men de generelle retningslinjer er således: Dokumentation for kontinuert forskning på højeste akademiske niveau, publikationer, aktivitet i internationale forskningssamarbejder, positiv vurdering fra eksperter i kandidatens felt, undervisningsevner, aktivitet i det videnskabelige miljø, tilegnelse af forskningsfinansiering samt service til universitetet og dets miljø.

⁴ <https://jobportal.ku.dk/videnskabelige-stillinger/kriterier-for-videnskabelige-stillinger/>

Ved **Cambridge University** bedømmes adjunkten på baggrund af forskning og forskningsledelse, undervisning og/eller forskerudvikling, bidrag til universitetet og det akademiske miljø. Kandidaternes dossier indeholder forfremmelsesansøgning, en udtalelse fra instituttets leder samt eventuelle andre relevante udtalelser og referencer.

2.3 MATERIALER, KOMITEER OG PROCEDURER FOR TENURE TRACK – FORSKELLE OG LIGHEDER

Ved **Københavns Universitet** kan en adjunkt ansættes i tenure track og når vedkommende er ansat i dette forløb, består tenure track programmet af en række vurderinger og evalueringer. Når vedkommende indstiller sig selv til forfremmelse, foretages en bedømmelse. Hvis bedømmelsen er positiv, forfremmes tenure track adjunkten til lektor. Bedømmelsesprocessen foregår ved, at der nedsættes et bedømmelsesudvalg bestående af institutleder, studieleder/viceinstitutleder for undervisning og normalt to eksterne fageksperter. Dekanen og bedømmelsesudvalget vurderer tenure track-adjunktens undervisning ved et åbent undervisningsseminar. Herefter afholder dekanen og bedømmelsesudvalget interview med kandidaten. På baggrund af interviewet, seminaret og indleveret materiale af kandidaten udfærdiger bedømmelsesudvalget en skriftlig bedømmelse af tenure track-adjunkten. Herefter sendes dette til dekanen, der vurderer den skriftlige bedømmelse og kan træffe en afgørelse om forfremmelse til lektor.

Stanford University

Bedømmelse af kandidaten beror på;

- Letters fra anerkendte professorer uden for Stanford University (Minimum fem, adjunkten kan selv foreslå op til tre individer).
- Et Comparison Set. De eksterne professorer skal inkludere en sammenligning af kandidaten og en gruppe af højt ansete forskere inden for området på samme akademiske niveau, som kandidaten søger til.
- Vurdering af udgivet forskning samt ikke-udgivet forskning
- Eventuelle fremvisninger samt et kort statement fra kandidaten om forfremmelsen.

Foruden materialer bedømmes

- Kandidatens undervisning. Her indgår en dataopgørelse over hvilke kurser, hvor mange studerende, kursusevalueringer etc.
- Pædagogiske aktiviteter kandidaten har deltaget i
- Fortrolige udtalelser fra studerende på kurser adjunkten har undervist i samt udtalelser fra studerende, som vedkommende har været vejleder for.
- Slutteligt evalueres undervisningen af det fakultet (*senior faculty*), som har deltaget i adjunktens undervisning.

Evalueringskomiteen giver en analyse af den kvalitative data samt en vurdering af udsagn fra studerende. Alt dette materiale inklusiv eksterne ekspertvurderinger deraf samles i en fil som evalueringskomiteen præsenterer for det stemmeberettigede fakultet (fastansatte lektorer og professorer). Herpå stemmes om støtte til forfremmelse og hvis afstemningen er positiv, igangsættes følgende godkendelsesproces. *H&S Faculty*

Affairs reviewer og videresender til den ansvarlige dekan som reviewer og godkender til øverste dekans bedømmelse. Øverste dekan giver herfra *final approval* på fakultetsniveau. Universitetets *provost* skal herefter reviewe og godkende kandidaten før casen videregives til *Advisory Board of the Academic Council* og skolens rektor endeligt kan godkende forfremmelsen og starte den administrative del af ansættelsen.

Ved **Yale University** er det institutledelsen, der ved halvårige møder igangsætter udarbejdelse af indledende *Materials Request Letter* på kandidater med potentiale til professor udnævnelse.

Materialerne samles i et dossier indeholdende samme materialer som på Københavns Universitet, og den ansøgende adjunkt har her mulighed for at angive tre individer, der kan fungere som armslængde bedømmere (eksterne eksperter). På baggrund af dossieret samt vurderingen fra eksterne eksperter stemmes om, hvorvidt der er støtte til forfremmelsen. Kun fastansatte på lektor og professorniveau ved det relevante fakultet, kan deltage i afstemningen. Ved positiv afstemning forbereder en evalueringskomite forfremmelses-casen til dekanen som reviewer casen. På Yale University involverer processen efter fakultetets godkendelse at forfremmelses-casen præsenteres for relevante *Tenure and Appointments Committee (TAC)*, hvor dekanen, relevante områdeledere, særlige fakultetsmedlemmer fra kandidatens område og fakultetsmedlemmer fra øvrige områder er med. Såfremt TAC godkender casen videregår forfremmelsesbeslutningen til *Joint Board of Permanent Officers of the Faculty* bestående af samtlige professorer ved fakultetet og *Fellow of the Yale Corporation*. Hvis sidste udvalg er positive for forfremmelsen, udarbejdes forfremmelsespapirer i samarbejde med kandidaten.

Ved **University of Oslo** er der tale om en almindelig rekrutteringsproces. Her ansøger adjunkten på et åbent opslag og indgiver relevante dokumenter, sammenligneligt med Københavns Universitet: Et CV, opgørelse af undervisning og tidligere positioner, videnskabelig publikationsliste, komplet opgørelse af forskning, uddannelses portfolio samt dokumentation om afhandlinger, administration og ledelse.

Herefter vil et screeningudvalg gennemgå fem-ti af de mest interessante ansøgere. Screeningudvalget kan derefter enten konkludere, at der er for få eller ingen kvalificerede ansøgere eller give en kort beskrivelse til bedømmende eksperter om, hvilke ansøgere der indstilles.

Ansøgerfeltet bedømmes herefter af minimum tre udvalgte eksperter, som vurderer kompetencerne af minimum de tre bedst kvalificerede kandidater til stillingen. Det forventes, at ekspertkomiteen begrundet, hvad der adskiller de udvalgte kandidater fra øvrige ansøgere. Herpå rangerer ekspertudvalget de bedst kvalificerede kandidater med en anbefaling. Den anbefalende og udnævrende autoritet ved fakultetet (forskelligt ml. fakulteter) kan herefter ansætte lektoren på baggrund af bedømmelse samt ekspertvurdering.

Ved **Helsinki University** begynder procedurerne for overgangen fra adjunkt til lektor omkring ét år før den relevante periode udløber. Ansættelseskontrakten forlænges da med tre-fem år, hvis kandidaten har mødt de fastsatte kriterier. Kontrakten afsluttes, såfremt kandidaten ikke kan leve op til kriterierne.

Forfremmelsesbedømmelsen udføres af en udnævnelseskomite etableret af dekanen. Hvis det er muligt, skal udnævnelseskomiteen bestå af de samme individer, som bedømte kandidaten ved udnævnelse til adjunkt. Til forfremmelsesbedømmelsen anmodes adjunkten om at indsende følgende dokumenter til udnævnelseskomiteen: Et CV, en liste af publikationer og en selv-evalueringsrapport, der indikerer, hvorvidt kriterierne for perioden er mødt. Efter bedømmelse af materialer fra kandidaten giver udnævnelseskomiteen en vurdering af, hvorvidt kriterierne er mødt og om adjunkten har kvalifikationer til at komme videre til det næste trin i tenure track. Forfremmelsesbedømmelsen kræver ikke bedømmelse fra eksterne eksperter, men fakultetet kan dog vælge at gøre dette alligevel, for at understøtte forfremmelsescasen. Derudover indgår et forslag fra udnævnelseskomiteen på en specifik længde af ansættelsesperioden på tre-fem år. Udnævnelseskomiteens vurdering og dekanens forslag sendes til rektor, som endeligt afgør, hvorvidt kandidaten skal forfremmes til lektor.

Ved **Cambridge University** indleverer kandidaten en ansøgning om forfremmelse, hvorefter institutionelle udsagn og referencer indhentes. Herpå bedømmes og scores kandidaten af en fakultetskomite på tre parametre:

- Forskning
- Undervisning
- Generelt bidrag til universitetet

Udsagn fra eksterne eksperter indgår i dossieret (minimum to eksterne eksperter og en reserve skal foreslås af ansøgeren). Kandidaterne rangeres på baggrund af fakultetskomiteens score, som afgives kollektivt ved bedømmelse af kandidater. En overordnet komite reviewer herefter evalueringerne fra fakultetskomiteerne for derefter igen at placere dem i en rangeret orden på universitetsniveau. Komiteen på universitetsniveau beslutter derefter hvilke kandidater, der anbefales til forfremmelse.

Herefter gennemgår *Vice-Chancellors Committee* ansøgninger og anbefalinger og foretager eventuelle justeringer før komiteen laver en anbefaling om lektor forfremmelse til godkendelse i universitetets bestyrelse.

2.4 KONKLUSION PÅ SAMMENLIGNING AF TENURE TRACK

Tidslinje

Ved Københavns Universitet og Helsinki University findes sammenlignelige tenure track programmer, der guider ansatte i adjunktrollen mod overgangen til lektor. Dog med den forskel, at der ved Helsinki University ikke er tale om en fastansættelse som lektor. Det er der på Københavns Universitet.

Ved Yale University, Stanford University og Cambridge University er forfremmelsesprocessen en del af en årlig vurderingsrunde.

Ved University of Oslo arbejdes der ikke med tenure track. Her kan en adjunkt søge stillingen som lektor.

Krav til kandidaten

Kravene og bedømmelseskriterier er meget ens med enkelte mindre afvigelser som f.eks. at University of Oslo stiller specifikke krav til mængden af undervisningsuddannelse på 200 timer og tydeligt inddrager køn og diversitet i betragtning om ansættelse. Yderligere vurderer Helsinki University kandidatens historik for tilegnelse af forskningsfinansiering i lighed med Københavns universitet. De amerikanske universiteters procedure med genansættelse til 2. periode som adjunkt minder om Københavns Universitets midtvejsevaluering.

Materialer, komiteer og procedurer

Ved de amerikanske universiteter bidrager eksterne bedømmere til forfremmelsesvurderingen i form af letters. Der er således en væsentlig forskel på hvordan og med hvad eksterne bedømmere bidrager til vurderingen på Stanford og Yale henholdsvis på Københavns Universitet. På begge de amerikanske universiteter er afstemning på fakultetsniveau også en del af processen – en positiv afstemning er påkrævet for, at forfremmelse kan finde sted. Stanford University benytter som det eneste af de undersøgte universiteter udtalelser og vurderinger fra studerende ved bedømmelse af kandidatens undervisning.

På de nordiske universiteter indgår denne afstemningsproces ikke. Her minder processen mere om Københavns Universitets, dog med den undtagelse at University of Oslo ikke har noget forfremmelsesprogram, men at stillinger slås offentligt op grundet lovkrav. Forfremmelsesprocessen er som følge deraf en rekrutteringsproces, hvor de(n) bedst egnede ansøgere rangeres og ansættes. Yderligere forskel er at Helsinki University ved lektorforfremmelse ikke behøver at inddrage eksterne bedømmere, men at dette er en mulighed.

Ved det britiske universitet Cambridge er en del af processen sammenlignelig med de amerikanske universiteter. Her bedømmes forskningsresultater, undervisning og service til universitetet af en lille gruppe eksterne eksperter. Fakultetskomiteen benyttet på Cambridge University er sammenlignelig med afstemningsprocessen ved Stanford og Yale University, men i udvalgsform, hvor bedømmelsen og evalueringen gives kollektivt fremfor ved afstemning. En fælles vurdering fra fakultetskomiteen er således en central del af bedømmelsen.

Afgørende beslutning

Det bemærkes, at de undersøgte universiteter er forskellige ifht. den endelige beslutning vedrørende forfremmelse/ansættelse som lektor. Ved Københavns Universitet og Stanford University er det dekanen, som træffer den endelige afgørelse. Ved Yale University er dekanen involveret i processen, men den endelige beslutning ligger ved VIP. Ved Helsinki University er det rektor, som træffer den endelige afgørelse, mens det ved University of Oslo varierer mellem fakulteterne, hvem der har beslutningskompetencen. Ved Cambridge University er det universitetets bestyrelse, som træffer den endelige beslutning.

3. FORFREMMESEPROGRAM – FRA LEKTOR TIL PROFESSOR

I dette kapitel beskrives på tilsvarende vis forskelle og ligheder for de forskellige universiteter på tidslinjen for forfremmelse til professor, krav til kandidaten samt hvilken procedure, materiale samt hvorledes bedømmelsen foretages. For en stor del af materialet er proceduren i stor udstrækning lig den, der er beskrevet under tenure track, hvorfor kapitel 4 er mindre omfattende i sin beskrivelse.

3.1 TIDSLINJEN I FORFREMMESEPROGRAMMET – FORSKELLE OG LIGHEDER

Tidslinjen for professorforfremmelsesprogram eller tilsvarende overgang fra lektor til professor er opsummeret i figur 2 og beskrives i nedenstående afsnit. Af figuren fremgår det, at Helsinki og Cambridge University har programmer eller forløb for overgangen til professor. Øvrige universiteter har ikke sammenlignelige forløb for forfremmelse til professor.



Figur 2: Opsummering af tidslinje for overgang fra lektor til professor

Københavns Universitet

I det foreslåede forfremmelsesprogram er der to indgange til programmet; én via åbent opslag direkte adgang til Københavns Universitet forfremmelsesprogram og én hvor allerede ansatte (*særligt talentfulde*) lektorer kan søge om overgang til forfremmelsesprogrammet. Den maksimale tid en lektor kan være i forfremmelsesprogrammet er otte år. Længden af forløbet afhænger af kandidatens tid som lektor, men forudsætter dog almindeligvis at kandidaten er på programmet i minimum to år. Forfremmelsesprocessen igangsættes senest efter 7,5 år på forfremmelsesprogrammet og processen initieres af kandidaten ved indlevering af anmodning om overgang, men skal godkendes af institutledelsen.

Ved **Stanford University** kan forfremmelse og fastansættelse udløses efter 7 år fra ansættelse som adjunkt (man skal have været sammenlagt minimum 7 år i tenurelinjen). Forfremmelsen fra lektor til professor følger

ikke et fastlagt forløb, men sker ved en årlig vurdering, hvor ledelsen på fakultetet/universitetet mødes og drøfter potentielle kandidater til forfremmelse. Der er ingen klar tidslinje for, hvornår en lektor kan overgå til professor. Ved Stanford University kan kandidater i særlige tilfælde forfremmes til professor uden at være fastansat, men det er almindeligt at man er fastansat inden forfremmelse til professor.

Ved **Yale University** gør det samme sig gældende, hvor titlen som professor ikke hænger direkte sammen med fastansættelse. Tidsperioden til professorforfremmelse er mere lig Københavns Universitet, idet vurderingen af kandidaten til fastansættelse skal finde sted senest i det syvende år af kandidatens ansættelse. Ved Yale igangsættes processen for overgang til professor af institutledelsen, ved halvårige møder, hvor der udarbejdes indledende *Materials Request Letter* på kandidater med potentiale til professorudnævnelse. Der er ingen klar tidslinje for, hvornår en lektor kan overgå til professor.

På **University of Oslo** er udnævnelsesprocessen til lektor og professor stort set ens. Både lektorer og professorer er fastansatte. Professorstillinger skal i udgangspunktet slås op, medmindre der er helt særlige omstændigheder, hvor det vurderes, at der ikke findes andre potentielle kandidater med samme eller stærkere kompetencer. Udnævnelsesprocessen igangsættes ved at en stilling som professor bliver ledig/eller der skabes en ny⁵. Herpå defineres en detaljeret jobbeskrivelse af professorrollen samt krav til pligter i rollen, kvalifikationsperiode, hvilke lande jobbet slås op i, kønsrepræsentation, og -diversitet.

Ved **Helsinki University** sker overgang til professorstilling enten ved at søge på et åbent opslag eller via forfremmelse fra tenure track til professor. Stillingen som professor er tidsbegrænset. Tidsrammen i tenure track modellen lægger op til tre-fem år som lektor, inden udnævnelse til professor er mulig, hvis kriterierne for stillingen er mødt. Forfremmelsesbedømmelse begynder omtrent et år før lektoransættelsesperioden udløber.

På **Cambridge University** er der en akademisk *probation period* på op til fem år i hver af stillingerne adjunkt og lektor før forfremmelse til professor er mulig. Det har ikke været muligt at afgøre, hvor lang tidsperioden er i stillingen som lektor, før forfremmelse til professor er muligt. Når en kandidat består prøveperioden på fem år, kan vedkommende indlevere en ansøgning, som et led i den årlige ansøgningsproces til professorstillingen. Stillingen som professor er tidsbegrænset.⁶

3.2 KRAV TIL KANDIDATEN – FORSKELLE OG LIGHEDER

Alle undersøgte universiteter

Der findes en række krav på de undersøgte universiteter, der afgør om en lektor er kvalificeret til forfremmelse til professor. Alle undersøgte universiteter stiller krav til at en lektor skal være:

- Blandt de allerbedste i deres felt

⁵ Meget lignende KU før den nye stillingsstruktur pr december 2019, hvor et forfremmelsesprogram fra lektor til professor blev muligt.

⁶ Ved besøg på Cambridge University i foråret sidste 2020 udtrykte universitetet, at de ville overveje at strukturere deres proces som et program, hvis de skulle gøre det om igen.

- Bidrage til det forskningsmæssige miljø
- Bidrage til universitetet
- Have undervisningserfaring- og uddannelse, hvor relevant
- Have anerkendt forskningsmateriale på højeste niveau.

Den væsentligste afvigelse hertil er

- Køns- og etnisk diversitet (kun University of Oslo)

3.3 MATERIALER, KOMITEER OG PROCEDURER I PROFESSORFORFREMMESEPROGRAMMET – FORSKELLE OG LIGHEDER

Københavns Universitet

Ved indgangen til forfremmelsesprogrammet fra lektor til professor på Københavns Universitet indleverer lektoren anmodning om at komme på forfremmelsesprogrammet, samt efterfølgende forfremmelsesplan i henhold til Københavns Universitets kriterier for meritering af professorer samt,

- CV
- Publikationsliste
- Undervisningsportfolio
- Evt. forslag til eksterne eksperter der kan deltage i bedømmelsesgruppe.

Herpå *kan* institutleder nedsætte et forfremmelsesudvalg som institutleder kan rådføre sig med. Eventuelt forfremmelsesudvalg består af professorer f.eks. fra instituttets forskningsudvalg, og udvalget har til formål at rådgive institutleder før potentiel forelæggelse for reviewgruppe. Materiale skal forelægges en reviewgruppe bestående af institutleder og to eksterne professorer inden for relevant fagområde, som vurderer og bedømmer materialet med henblik på vurdering af potentiale. Bedømmelsen skal tilkendegive, hvorvidt reviewgruppen støtter overgang til forfremmelsesprogrammet (forudsætning for overgang).

Herefter foretager dekanen en samlet ledelsesmæssig vurdering og beslutning i dialog med institutlederne af de enkelte anmodninger om overgang.

Ved **Stanford University** og **Yale University** er selve procedurerne for ansættelse de samme fra adjunkt til lektor som fra lektor til professor. Dog med den logiske afvigelse at der ved overgangen fra adjunkt til lektor kan stemmes både blandt fastansatte lektorer og professorer. Ved overgangen fra lektor til professor kan kun professorer stemme.

Ved **University of Oslo** er procedurerne ligeledes matchende med overgangen til lektor. Dvs. åbne opslag.

Ved **Helsinki University** er forfremmelsesprocessen en to-trins proces: 1. forfremmelses-review og 2. fastansættelses-review i umiddelbar forlængelse af hinanden.

Til forfremmelses-review skal lektoren indgive følgende til den udnævrende komite:

- CV
- Liste af publikationer

- Selv-evaluering af, hvorvidt lektoren overholder kriterierne for professorer.

Efter evaluering af lektoren vil udnævnelserkomiteen indgive en udtalelse til dekanen. Efter dekanens vurdering og forslag kan rektor give adgang til at starte andet trin i processen.

Fastansættelses review indebærer udtalelse fra minimum to eksterne bedømmere samt en intern vurdering af undervisningsevner (en demonstration af undervisningsevner kan være en del af vurderingen). På baggrund af disse trin kan en lektor forfremmes til fastansat professor.

Ved **Cambridge University** er procedurerne for forfremmelse fra lektor til professor de samme som overgangen fra adjunkt til lektor. Processen adskiller sig kun i niveauet i de krav, der stilles til kandidaten som ganske naturligt er højere for overgangen til professor.

3.4 KONKLUSION PÅ SAMMENLIGNING AF FORFREMMESESPROCESSEN

Ved Yale University, Stanford University, University of Oslo og Cambridge University er forfremmelsesprocessen enten en årlig ansøgningsrunde eller ansøgningsproces på baggrund af stillinger universitetet slår op. Ved Helsinki University er forfremmelsen til professor en del af et forfremmelsesprogram sammenligneligt med Københavns Universitet.

I forhold til procedurer, komiteer og materialer til bedømmelse er dette i bred udstrækning ens for tenure track fra adjunkt til lektor og forfremmelsesprogram fra lektor til professor, hvad angår de fleste af de undersøgte universiteter. Forskelle og ligheder vil derfor være de samme som gennemgået i afsnit 3.4. Dog kan kun professorer ved instituttet deltage i afstemningen om overgang fra lektor til professor på de universiteter, hvor afstemning indgår i proceduren (Stanford University og Yale University).

Ved Helsinki University adskiller selve processen sig primært ved at være to-delt (forfremmelses-review og fastansættelses-review i umiddelbar forlængelse af hinanden).

BILAG

BILAG 1 – STANFORD UNIVERSITY

[Table of Contents | Faculty Affairs \(stanford.edu\)](#)

[Chapter 2: Reappointment of Assistant Professor \(Tenure Line\) | Faculty Affairs \(stanford.edu\)](#)

[Chapter 3: Promotion to Tenure \(Tenure Line\) | Faculty Affairs \(stanford.edu\)](#)

[Chapter 4: Promotion to Full \(Tenure Line\) | Faculty Affairs \(stanford.edu\)](#)

BILAG 2 – YALE UNIVERSITY

[Ladder Faculty Appointments & Promotions \(FASTAP 2016\) | Faculty of Arts and Sciences \(yale.edu\)](#)

[Initial appointment as assistant professor \(AP1\) | Faculty of Arts and Sciences \(yale.edu\)](#)

[Review for reappointment as assistant professor \(AP2\) | Faculty of Arts and Sciences \(yale.edu\)](#)

[Review for promotion or initial appointment to tenure \(AOPT or PROF\) | Faculty of Arts and Sciences \(yale.edu\)](#)

[Review for promotion within the tenure ranks to full professor \(PROF\) | Faculty of Arts and Sciences \(yale.edu\)](#)

BILAG 3 – HELSINKI UNIVERSITY

<https://www.helsinki.fi/en/about-us/careers/academic-careers/tenure-track>

Comparative analysis of promotion programmes to become full professor

The University of Copenhagen (UCPH) is conducting a comparative analysis between the university's professor promotion programme (underway) and similar international programmes of the highest standards.

We are looking for short, specific and authoritative replies/materials so that we may look for similarities and differences.

We will combine replies in a comprehensive overview, which may be sent back to contributors.

University: University of Helsinki, Finland

Please note that at the University of Helsinki we do not have promotion programmes in the sense that it is understood from your description. We have a tenure track system and in some cases possibility for invitations. Described below.

No.	Question	Answer
1	Description of the position “full professor”	
	Please describe the position “full professor” at your institution. In particular is “full professor” a tenured position? If not, under which conditions are full professors terminated or demoted? If it is possible to be internally promoted to “full professor”, please describe the lower ranking position as well. Is there a difference,	Full professor (tenured): An appointee to the position of professor shall hold a doctoral degree and have high-level academic qualifications; experience in leading scientific research; the ability to provide

	<p>in practice or on paper, between the degree of “tenure” in the two kinds of positions? Are there automatic differences in salary, teaching, or other benefits between the two kinds of positions?</p>	<p>research-based teaching and supervise dissertations and theses; as well as evidence of international cooperation in the research field they represent. The appointee shall also have academic leadership skills. When considering the applicants’ qualifications, attention shall be given to scientific publications and other research results of academic value, teaching experience and pedagogical training, the ability to produce learning material, other teaching merits and, if necessary, a teaching demonstration as well as participation in doctoral education. Account shall also be taken of the applicants’ activity in the scientific community, success in obtaining external research funding, international research experience and international elected positions as well as leadership and interaction skills.</p> <p>We have tenure track model which is described more detailed here: https://www.helsinki.fi/en/university/careers-at-the-university-of-helsinki/tenure-track-at-the-university-of-helsinki</p> <p>On the webpage you can also find specific criteria on each career level on tenure track and description of recruitment process.</p>
2	Procedure for promotion to full professor	
	<p>Please describe briefly the steps in the procedure for promotion to full professor at the university, preferably including information on university or public legislation if these influence what is possible/not possible in a promotion programme (e.g. Denmark has a Job Structure for universities, which outlines how a promotion programme may unfold). (If procedural documents exist, please enclose.)</p> <p>Questions related to the topic:</p> <p>a. Do applicants enter and follow a certain programme (e.g. for some years) before applying for assessment to become full professor?</p>	<p>There are three ways of becoming to full professor:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. an open call: directly to the full professor position depending on the career level and merits 2. promotion from tenure track to full professor (see above) 3. Invitation procedure: The Universities Act stipulates that a professor-

	<ul style="list-style-type: none"> b. Is there an annual application process or is it possible to enter a programme/apply for promotion on an ad hoc basis? c. Who is eligible to apply for promotion to become full professor and when (certain Ph.D.-age)? d. Is it possible for candidates themselves to apply for promotion or does management have to recommend promotion? e. What is otherwise management's role and responsibilities? f. Which committees are involved in the promotion programme/process, what are their tasks, and who sits on the committees (which roles; e.g. professors, provost, chancellors etc.)? (If procedural documents exist, please enclose.) g. If faculty votes, or similar, are used in connection with the promotion process, please elaborate on the process surrounding these. What group of professors are eligible to vote and what is the size of this group? What is the procedure in case of a split vote? How much weight do they carry in the promotion process? h. Where in the process are candidates excluded from the programme/told they have been unsuccessful, if so? i. What specific steps are taken to ensure quality calibration across the university? j. Are there any challenges/difficulties in the programme, and if so to whom are these challenges (what groups)? 	<p>ship can be filled by invitation without public notice of vacancy when an academically distinguished person is being invited to take the position or a candidate is appointed to the position for a fixed term. Only a candidate who indisputably fulfils the qualification requirements may be appointed by invitation.</p> <p>Process is quite similar than in case of an open call.</p>
3	Materials used during the promotion process	
	<p>Please describe what materials are part of the promotion programme/process (e.g. application forms, promotion plan, promotion dossier, promotion criteria, external evaluation letters, faculty votes, summary letters by committee chairs, heads, deans, etc.)? (If documents exist describing these procedures, please enclose.)</p> <p>Questions related to the topic:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Is the decision to promote solely based on the applicant's merits/fulfillment of set promotion criteria? b. Are promotion criteria primarily focusing on research and teaching or equally on other aspects (e.g. leadership, societal impact, organizational contribution)? c. Are the promotion criteria comparative (e.g., of the form "at an international scientific standing comparable to other professors at our institution or institutions at a similar academic standing", perhaps with specific comparisons?), or absolute (e.g., of the form "ab- 	<p>Tenure track promotions/tenure review (associate professor to full professor):</p> <p>The appointment of an associate professor to a permanent professorship is a two-step process:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promotion review 2. Tenure review <p>1. For the promotion review</p>

	<p>strictly qualified to be called full professor at an institution in our country due to the existence of publications in peer-reviewed journals, etc.”)?</p> <p>d. If external evaluation letters are used, please describe the rules and guidelines for soliciting these letters (please enclose relevant documents when possible). Are these letters made available to the applicant? How much weight do they carry in the promotion process?</p>	<p>the associate professor is requested to submit the following documents to the appointment committee:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A curriculum vitae • A list of publications • A self-evaluation report on whether the criteria set for the stage have been met <p>In this review, the associate professor is assessed against the qualification requirements and merits of professors. (see behind the link above)</p> <ul style="list-style-type: none"> - after evaluating the associate professor, appointment committee will introduce it's statement to the Dean of the Faculty. Based on the Dean's proposal, the Rector gives the permission to start the tenure review. <p>2. Tenure review: Statements from External assessors (minimum 2 statement) Evaluation of the teaching skills (overall + teaching demonstration if necessary)</p>
--	---	--

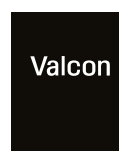
<p>4</p>	<p>Data concerning the promotion programme</p>	
	<p>Please elaborate on given data concerning your promotion programme</p> <p>Questions related to the topic:</p> <ol style="list-style-type: none"> Approximately how many candidates are successful/unsuccessful in their application to become full professor out of the total amount applying? Is there a limit as to how many times an applicant may apply for promotion? Is there a limit as to how many may be promoted each year at the University/Faculty/School? What is your ratio between full professors and associate professors (or equivalent)? Preferable including information on gender and how many are international. 	
<p>5</p>	<p>Procedures regarding promotion from “assistant professor” to “associate professor”</p>	
	<p>If possible, please describe if similar procedures exist for promotion from “assistant professor” to “associate professor”? Please elaborate on key similarities and differences. Is the main hurdle assistant to associate professor, or associate to full professor?</p>	<p>The promotion review of an assistant/associate professor begins approximately one year before the relevant stage ends. The employment contract is extended by 3–5 years if the assistant/associate professor has met the pre-determined criteria. At this point, objectives are defined for the next stage. The employment contract is terminated at the end of the stage if the assistant/associate professor's performance has not met the criteria and the objectives have not been achieved. In the case of an associate professor, a successful promotion review is followed by the conclusion of a permanent employment contract as professor.</p> <p>The promotion review is conducted by an appointment committee established by the dean. Where possible, the appointment committee consists of the same people who assessed the assistant/associate professor when he or she was first recruited.</p> <p>For the promotion review, the assistant/associate professor is requested to submit the following</p>

		<p>documents to the appointment committee:</p> <p>A curriculum vitae</p> <p>A list of publications</p> <p>A self-evaluation report on whether the criteria set for the stage have been met</p> <p>After the review, the appointment committee draws up a proposal on whether the criteria set for the stage have been met and whether the assistant/associate professor has the qualifications required for the next stage of the tenure track. Promotion reviews do not require the use of external assessors or the assessment of teaching skills, but the faculty can consider the use of assessors to support a promotion review on a case-by-case basis. The proposal must be accompanied by not only the documents mentioned above, but also a document outlining the criteria set for the stage, used as the grounds of the review. In the case of a promotion review after the first stage (assistant professor), the appointment committee also proposes the duration (3–5 years) of the following stage (associate professor) based on its review. Having received the appointment committee’s statement and the dean’s proposal, the rector decides whether to extend the assistant/associate professor’s employment contract.</p>
--	--	---

BILAG 4 – UNIVERSITY OF OSLO

[Guidelines for UiO to the Regulations concerning appointment and promotion to teaching and research posts - University of Oslo](#)

[Rules for appointment to Professor and Associate Professor positions at UiO - University of Oslo](#)
[Personnel regulations for academic employees - University of Oslo \(uio.no\)](#)



[Guide for applicants and members of expert committees on documentation, assessment and weighting of qualifications - University of Oslo \(uio.no\)](#)

[Rules for appointment to Professor and Associate Professor positions at UiO - University of Oslo](#)

[Rules for practising the requirement for basic university pedagogical competence at UiO - University of Oslo](#)

<https://www.uio.no/english/for-employees/support/human-resources/gender-equality/handlingsplan-likes-tilling-2018-2020-engelsk.pdf>

BILAG 5 – CAMBRIDGE UNIVERSITY

<https://www.admin.cam.ac.uk/reporter/2018-19/weekly/6547/section4.shtml#heading2-20>

Comparative analysis of promotion programmes to become full professor

The University of Copenhagen (UCPH) is conducting a comparative analysis between the university's professor promotion programme (underway) and similar international programmes of the highest standards.

We are looking for short, specific and authoritative replies/materials so that we may look for similarities and differences.

We will combine replies in a comprehensive overview, which may be sent back to contributors.

University:

No.	Question	Answer
1	Description of the position "full professor" Please describe the position "full professor" at your institution. In particular is "full professor" a tenured position? If not, under which conditions are full professors terminated or demoted? If it is possible to be internally promoted to "full professor", please describe the lower ranking position as well. Is there a difference, in practice or on paper, between the degree of "tenure" in the two kinds of positions? Are there automatic differences in salary, teaching, or other benefits between the two kinds of positions?	A "full professor" at the University of Cambridge (UoC) is a University Teaching Officer (UTO) with duties defined by our Statutes and Ordinances of research/scholarship, teaching and general service. A full professorship is a tenured position. Internal promotion to a "full professor" (Grade 12) is possible. Less senior academic roles include: <ul style="list-style-type: none">- University Lecturer (Grade 9)- University Senior Lecturer (Grade 10)*- Reader (Grade 11)



		<p>1.1 A PROPOSAL THAT THESE TITLES ARE CHANGED TO A PROFESSOR (GRADE 11), ASSOCIATE AND ASSISTANT PROFESSORSHIP MODEL IS CURRENTLY BEING CONSIDERED. THE STRUCTURE IS SET OUT IN THE “JOINT REPORT OF THE COUNCIL AND THE GENERAL BOARD ON THE TITLES AND STRUCTURE OF ACADEMIC OFFICES”, PUBLISHED IN THE 18 MARCH 2020 EDITION OF THE REPORTER, THE UNIVERSITY’S JOURNAL OF OFFICIAL BUSINESS, AT:</p> <p>https://www.admin.cam.ac.uk/reporter/2019-20/weekly/6582/section5.shtml#heading2-12</p> <p>A decision on this proposal is expected in December 2020.</p> <p>(*The main difference in terms of title and grade, which is also true in the proposed ACP scheme that will replace the current SAP scheme (see below), is that the title USL/Associate Professor at Grade 9 will be awarded on achieving probation. The USL/Associate Professor can then apply for promotion to Grade 10 through the ACP scheme.)</p> <p>There are automatic differences in salary and in research/scholarship contribution between these academic offices, as set out in the senior academic promotions scheme (Academic Career Pathways (ACP), see below).</p>
2	<p>Procedure for promotion to full professor</p> <p>Please describe briefly the steps in the procedure for promotion to full professor at the university, preferably including information on university or public legislation if these influence what is possible/not possible in a promotion programme (e.g. Denmark has a Job Structure for universities, which outlines how a promotion programme may unfold). (If procedural documents exist, please enclose.)</p>	<p>The steps for promotion to full professor are set out in the “Report of the General Board on arrangements for the implementation of the Academic Career Pathways scheme”, (ACP scheme) which was published in the Reporter on 15 May 2019, at: https://www.admin.cam.ac.uk/reporter/2018-19/weekly/6547/section4.shtml#heading2-20</p> <p>This Report has been approved. The guidance for the ACP scheme is being drafted.</p> <p>The ACP scheme will replace the University’s previous Senior Academic Promotions (SAP) scheme, which ran for the last time during 2019/20). The SAP 2020 guidance is at: https://www.hr.admin.cam.ac.uk/policies-procedures/senior-academic-promotions-2020</p> <p>The assessment process for ACP is the same as it was for SAP: after the annual exercise is launched, an academic can make an application, then an institutional statement and references are collected.</p> <p>The University has a rigorous process for assessing promotion applications:</p>

	<p>Questions related to the topic:</p> <p>k. Do applicants enter and follow a certain programme (e.g. for some years) before applying for assessment to become full professor?</p> <p>l. Is there an annual application process or is it possible to enter a programme/apply for promotion on an ad hoc basis?</p> <p>m. Who is eligible to apply for promotion to become full professor and when (certain Ph.D.-age)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - starting at local, Faculty, Committee where each case is evaluated and candidates for each office are then placed in order according to their total score across the three criteria (Research, Teaching and General Service). - The School-level Committee then reviews these evaluations from their Faculty Committees before again placing candidates in a rank order for each office (USL, Reader and Professor), but this time within the School. The School Committee also decides which candidates to recommend for promotion, drawing a line in this ranked list so only the very strongest candidates with the highest scores are successful. - The Vice-Chancellor's Committee then reviews all the applications for the three offices in that year's exercise and, having considered the documentary evidence for applicants, makes any necessary adjustments in evaluation in order to ensure that a consistent standard has been achieved across the Schools. This Committee then makes recommendations concerning promotions for the academic offices to the a central body, the General Board, for consideration and approval. <p>(The University is currently considering a proposal for a Teaching and Scholarship Career Pathway scheme for teaching-focussed staff, in addition to an ACP scheme.)</p> <p>a. There is an academic probation scheme of up to 5 years for ULs and USLs. Once the academic passes probation, there is an appraisal (Staff Review and Development – SRD) scheme, with specific guidance for academic staff. If an academic decides to apply for promotion, they can use a CV mentoring scheme. For the new ACP scheme we intend to also introduce career development workshops for academics at a particular stage of their career so that they can start to prepare for a promotion application in the future.</p> <p>b. Yes, it is an annual process.</p> <p>c. A UL, USL or Reader, or the holder of a stipendiary University office whose duties are primarily concerned with research/scholarship or teaching and research/scholarship, can apply for promotion to professor; they would then need to set out their case that they met the criteria for promotion. An applicant would normally be expected to have been in post at the current level for at least 12 months before s/he applies for promotion. (Exceptionally, holders of a University whose duties are not primarily concerned with either teaching or research or both may be eligible for consideration if they are known to have made a significant contribution to research in addition to fulfilling the duties of the office they currently hold. In addition, exceptionally holders of offices/posts that are non-core funded and have been appointed for a fixed term,</p>
--	--	---

	<p>n. Is it possible for candidates themselves to apply for promotion or does management have to recommend promotion?</p> <p>o. What is otherwise management's role and responsibilities?</p> <p>p. Which committees are involved in the promotion programme/process, what are their tasks, and who sits on the committees (which roles; e.g. professors, provost, chancellors etc.)? (If procedural documents exist, please enclose.)</p> <p>q. If faculty votes, or similar, are used in connection with the promotion process, please elaborate on the process surrounding these. What group of professors are eligible to vote and what is the size of this group? What is the procedure in case of a split vote? How much weight do they carry in the promotion process?</p> <p>r. Where in the process are candidates excluded from the programme/told they have been unsuccessful, if so?</p> <p>s. What specific steps are taken to ensure quality calibration across the university?</p> <p>t. Are there any challenges/difficulties in the programme, and if so to whom are these challenges (what groups)?</p>	<p>e.g. senior research staff, may be considered for promotion to a Reader or Professorship but only if funding to cover until the retiring age can be identified from non-core sources in order to establish this office.)</p> <p>d. Candidates apply for promotion, i.e. it is a self-application process.</p> <p>e. The Head of Institution is responsible for reviewing the contributions of all their eligible staff, so that all cases that meet the promotion criteria are brought forward for consideration. The Head of Institution also completes the relevant document to accompany each application explaining whether they support it and the reasons for their decision. Finally, the Head of Institution is responsible for giving feedback to unsuccessful applicants.</p> <p>f. Faculty, School and Vice-Chancellor's Committees set up for this purpose, then a central body, the General Board, are involved in the promotions process. For details, see the description in para 2. above and Sections 8-10 of the SAP guidance; the same process in terms of the committee levels and their roles will be followed for the ACP Scheme.</p> <p>g. The relevant Faculty Committee considers each application and agrees collectively the evaluation and scores against each of the evaluative criteria. For details, see the SAP 2020 guidance, Sections 8 and 9. These details will remain the same for the ACP scheme replacing SAP.</p> <p>h. Candidates are told that they have been unsuccessful after the General Board has met and considered the recommendations from the School Committees.</p> <p>i. The School Committees and Vice-Chancellor's Committee ensure that quality calibration takes place across the University.</p> <p>j. One of the challenges is to ensure that it is an inclusive scheme, i.e. it assists in ensuring there is appropriate representation of diversity at senior levels in the University, with current work focusing particularly on gender and race/ethnicity. The new ACP scheme was driven by the need to provide structured routes to career progression for both academic and professional staff, in line with the University's People Strategy. It also advances the University's priorities to value colleagues and be inclusive.</p>
--	---	--

		Other challenges/difficulties that led to the development of an updated scheme to replace the SAP scheme are set out in the ACP report (see paras 2-4).
3	Materials used during the promotion process	
	<p>Please describe what materials are part of the promotion programme/process (e.g. application forms, promotion plan, promotion dossier, promotion criteria, external evaluation letters, faculty votes, summary letters by committee chairs, heads, deans, etc.)? (If documents exist describing these procedures, please enclose.)</p> <p>Questions related to the topic:</p> <p>e. Is the decision to promote solely based on the applicant's merits/fulfillment of set promotion criteria?</p> <p>f. Are promotion criteria primarily focusing on research and teaching or equally on other aspects (e.g. leadership, societal impact, organizational contribution)?</p> <p>g. Are the promotion criteria comparative (e.g., of the form "at an international scientific standing comparable to other professors at our institution or institutions at a similar academic standing", perhaps with specific comparisons?), or absolute (e.g., of the form "abstractly qualified to be called full professor at an institution in our country due to the existence of publications in peer-reviewed journals, etc.")?</p> <p>h. If external evaluation letters are used, please describe the rules and guidelines for soliciting these letters (please enclose relevant documents when possible). Are these letters made available to the applicant? How much weight do they carry in the promotion process?</p>	<p>The SAP scheme was paper-based. In line with the launch of the ACP scheme, work has been taken forward to develop an on-line application and administration system, with all the candidate documentation and the consideration process held in this system, as well as administration processes being carried out within it. It is anticipated that the development of this on-line system will be completed in December 2020.</p> <p>Each applicant's dossier includes their application form; an institutional statement; other statements relevant to their role (e.g. clinical statement and/or college statement); references; and an assessment of their application against the promotion criteria at each committee stage. An example of these documents in paper-based form is held with the SAP 2020 scheme guidance (see previous link).</p> <p>a. Yes.</p> <p>b. Under the ACP scheme (see 2019 report), the promotion criteria are: Research and research leadership; Teaching and/or researcher development; Service to the University and to the academic community. Different weightings (using scores) are applied to these criteria.</p> <p>c. Promotion criteria are absolute. Internally, candidates are ranked according to the strength of their application across the promotion criteria (i.e. by their total score). The School Committee decides where to draw the line for promotion.</p> <p>External references are sought. For details, see Section 7, paras 7.35-7.44, of the SAP guidance. In the ACP scheme references will be sought through the on-line system. Applicants can ask to see their references, in line with Data Protection legislation. The references form an important part of the assessment of a candidate's application, as part of the total application dossier.</p>
4	Data concerning the promotion programme	
	Please elaborate on given data concerning your promotion programme	The results of each year's exercise are published in the Reporter. The SAP 2020 results are set out in the 24 June 2020 edition of the Reporter:

	<p>Questions related to the topic:</p> <p>e. Approximately how many candidates are successful/unsuccessful in their application to become full professor out of the total amount applying?</p> <p>f. Is there a limit as to how many times an applicant may apply for promotion?</p> <p>g. Is there a limit as to how many may be promoted each year at the University/Faculty/School?</p> <p>h. What is your ratio between full professors and associate professors (or equivalent)? Preferable including information on gender and how many are international.</p>	<p>https://www.admin.cam.ac.uk/reporter/2019-20/weekly/6586/section3.shtml#heading2-17 Last year the success rate was 65% (42 out of 65).</p> <p>Applicants can apply for a maximum of 2 years out of every 3 years.</p> <p>There is a budget for senior academic promotions but this is sufficient so that all candidates who are placed above the line for promotion can be promoted.</p> <p>As at 1 April 2020, out of total academic staff (UL, USL, Reader, Professor) 41% were professors, 17% were readers, 15% were senior lecturers and 27% were lecturers. 70% were men and 30% were women.</p>
5	Procedures regarding promotion from “assistant professor” to “associate professor”	
	<p>If possible, please describe if similar procedures exist for promotion from “assistant professor” to “associate professor”? Please elaborate on key similarities and differences. Is the main hurdle assistant to associate professor, or associate to full professor?</p>	<p>Yes, the senior academic promotions exercise includes promotion to Senior Lecturer and to Reader. The Research promotion criterion is different for each academic office.</p>