

## Rapport fra arbeidsgruppe for utredning av kollegiale utvalg

28.02.2019

---

### Bakgrunn og mandat

Bakgrunnen for nedsettelse av arbeidsgruppen er beskrevet i styresak 64/18 om modell for faglig ledelse på institusjonsnivå.

Rektor har foreslått (notat 16.05.2018) at dagens modell for faglig organisering endres eller justeres, slik at det etableres ett eller flere faglige utvalg på institusjonsnivå og at utvalg(enes) mandat spisses. Hensikten er å sikre involvering av ansatte i undervisnings- og forskerstillinger i fagstrategiske spørsmål på institusjonsnivå, og utvalg på institusjonsnivå er en naturlig følge av at det er opprettet programråd på avdelingsnivå. Det må vurderes hvilke oppgaver som konkret skal ivaretas av utvalg(ene) og om de skal ha en rådgivende eller en besluttsende funksjon knyttet til ulike oppgaver.

Styret diskuterte saken i styreseminar i september 2018 og styret ga da uttrykk for enighet i behovet for kollegiale utvalg – men også noe bekymring for at flere utvalg ville kunne føre til byråkratisering. Styret uttrykte at utvalg(ene) må ha et klart mandat.

### Arbeidsgruppens sammensetning og mandat

For å se igangsetting av programråd for doktorgradsprogrammet i sammenheng med vurdering av opprettelse av kollegiale utvalg ble det laget en samlet plan for arbeidet. Det ble etablert en arbeidsgruppe som ble sammensatt slik:

Trond Lossius	forskningsleder
Merete Lingjærde	prorektor
Stine Hebert	dekan Kunstakademiet
Jesper Halle	professor Teaterhøgskolen, veileder i ph.d. programmet
Veslemøy Ellefsen	førstelektor PPU, Avdeling Dans
Marte Johnslie	doktorgradsstipendiat, Avdeling Kunst og Håndverk
Torben Lai	forskningsadministrasjonen

Prorektor og forskningsleder har i fellesskap hatt ansvar for ledelse av arbeidsgruppen. Torben Lai har fungert som sekretær for arbeidsgruppen.

Arbeidsgruppens mandat var å forslå en eller flere modeller for etablering av kollegiale utvalg på institusjonsnivå, å beskrive utvalgets mandat og grensesnitt mot hhv rektors og dekanenes rolle og mandat - samt å belyse fordeler og ulemper med den foreslåtte modell, herunder økonomisk-/administrative konsekvenser.

### Prosess

I styresak var det opprinnelig satt frist for arbeidsgruppens forslag til 25. november 2018. Arbeidsgruppen ble først nedsatt medio november 2018 hvilket har medført forsinkelse i fremdriften.

Det er gjennomført 4 møter i arbeidsgruppen.

- 4. desember
- 17. januar
- 28. januar
- 13. februar

Arbeidsgruppen foreslår at rapport sendes på høring i avdelingene og behandles i IDF (forhandlingssak) og ledermøte før styrebehandling. Arbeidsgruppen stiller seg til disposisjon, dersom det er ønskelig at arbeidsgruppen innarbeider eller vurderer evt høringsinnspill i endelig forslag.

### **Modeller fra andre institusjoner**

Arbeidsgruppen har gått gjennom eksempler fra andre institusjoner. (se vedlegg 2a-c som dannet grunnlag for arbeidsgruppens innledende diskusjoner)

Når det gjelder doktorgradsprogrammet har arbeidsgruppen sett på grunnlagsdokumenter for doktorgradsprogrammet (se vedlegg 3a-c) for å identifisere saksområder som krever faglige vurderinger og beslutninger for doktorgradsprogrammet.

Eksempelene fra andre institusjoner viser

- arbeidsoppgaver og saksområder som institusjonene har valgt å legge til kollegiale organ
- fordeling av beslutningsmyndighet rådgivende myndighet til kollegiale organ på ulike saksområder

Arbeidsgruppen konstaterer at det ikke er mulig å overføre andres modeller direkte til Kunsthøgskolen. Det skyldes at den faglige organiseringen i avdelinger/institutt er ulike, og at det er forskjell på hvilke nivå som beslutter hvilke saker ved andre institusjoner. Særlig ved NMH er organisasjonsstrukturen så ulik fra Kunsthøgskolens avdelingsstruktur at det blir store forskjeller, slik at overføringsverdien til Kunsthøgskolen er begrenset.

### **Arbeidsgruppens vurderinger**

#### **a. saksområder**

Arbeidsgruppens ambisjon har vært å identifisere mangler i oppgavehåndteringen på institusjonsnivå ved Kunsthøgskolen:

- Kunsthøgskolen har et fellesadministrativt nivå, men ikke et spesielt tydelig felles faglig nivå.
- Kunsthøgskolens faglige institusjonsnivå kan ha behov for fagfellediskusjoner som støtter, rådgir og gir innspill til rektoratet spesielt når det gjelder fellesstrategiske/faglige/institusjonelle føringer/tiltak/handlingsplaner.

Arbeidsgruppens har dermed ønsket å supplere, men ikke duplisere de faglige strukturer. Arbeidsgruppen ser det som viktig å opprettholde og respektere et tydelig lokalt/avdelingsvis faglig beslutningsnivå, hvor saker som gjelder de enkelte fagmiljø håndteres. På denne bakgrunn har arbeidsgruppen hatt som mål å identifisere Kunsthøgskolens behov på institusjonsnivå i forhold til ulike saksområder innen:

- undervisning
- forskning og
- doktorgradsutdanning

Hensikten har vært å sikre at sentrale oppgaver blir løst og at dobbeltarbeid unngås.

De vesentligste faglige saksområder som institusjonsnivået skal håndtere er:

- Fellestiltak for utdanningsfaglig kompetansebygging (ref. utviklingsavtalens mål 1)
- Nytt doktorgradsprogram, behov for å bygge felles forskningskultur og forankre forskningsetiske retningslinjer på institusjonsnivå (ref utviklingsavtalens mål 2)
- Nye krav til kvalitet i utdanning<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Stortingsmeldingen om kvalitet i høyere utdanning og forskriftsendringer som følge av denne <https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/hoyere-utdanning/innsikt/kvalitet-i-hoyere-utdanning/id2008162/>

- Nye krav til at Kunsthøgskolen selv skal akkreditere sine studieprogram og føre tilsyn med studiekvaliteten

Det vises til vedlegg 1 som gir en skjematisk oversikt over arbeidsgruppens vurderinger av relevante saksområder på institusjonsnivå.

## **b. antall utvalg**

Basert på listen i vedlegg 1 har arbeidsgruppen vurdert ulike modeller for faglige kollegiale organ.

Arbeidsgruppen har vurdert:

- ett felles faglig organ for samtlige saksområder,
- to utvalg: et felles utdannings- og forskningsutvalg + et doktorgradsutvalg
- to utvalg: et utdanningsutvalg + et forsknings- og doktorgradsutvalg
- tre utvalg: et utdanningsutvalg, et forskningsutvalg og et doktorgradsutvalg.

Arbeidsutvalget mener at listen i vedlegg 1 favner svært bredt og at dette tilsier behov for

- å differensiere saksområdene til ulike utvalg slik at de kan ha fokuserte saksområder
- å innhente ulike fagpersoner som har kompetanse og interesse for de ulike saksområdene
- å fordele arbeidsbelastningen og den faglige innflytelsen på ulike utvalgsmedlemmer

På denne bakgrunn anbefaler arbeidsgruppen 3 kollegiale utvalg ved Kunsthøgskolen:

- Utdanningsutvalg
- Forskningsutvalg
- Doktorgradsutvalg (inkludert programrådsoppgaver for doktorgradsprogrammet)

## **c. utvalgsstørrelse og sammensetning**

Grunnlaget for arbeidsgruppens forslag til utvalgsstørrelse er at utvalgene bør

- sammensettes slik at de kan ta/gi best mulige faglige beslutninger/råd,
- ha direkte kommunikasjonslinjer til alle avdelingene,
- ha legitimitet i fagmiljøene.

Arbeidsgruppen har vurdert en enkel modell med 5-6 medlemmer pr utvalg som f.eks.

- 1 leder
- 3-4 fagansatte
- 1 student/stipendiat

Arbeidsgruppen vurderer at fordelene med færre medlemmer (reduisert arbeidsbelastning, mer effektivt organ) ikke oppveier ulempene (risiko for svak involvering, manglende tilknytning til alle fagavdelingene).

Basert på dette foreslår arbeidsgruppen følgende mal for sammensetning:

- leder (fra rektoratet)
- inntil 6 fagansatte (mulig for hver avdeling å være representert)
- 2 studenter/stipendiater

Slik at utvalgene har inntil 9 medlemmer hver.

Arbeidsgruppen mener at denne løsningen sikrer alle avdelinger rett til å være representert i utvalgene, men at avdelinger evt. kan velge å samarbeide om fellesrepresentasjon som dekker fagkompetansebehovene, dersom det vurderes hensiktsmessig. Arbeidsgruppen ber om innspill fra avdelingene på dette punktet.

Når det gjelder forslag til fagansatte i de faglige organ kan det tenkes ulike varianter:

1. Forslag fra kollegiene, oppnevning av dekan.  
Dette kan begrunnes med at oppnevningen må koordineres med arbeidsplaner og dekanens generelle personalansvar
2. Forslag fra dekan i samråd med kollegiene, oppnevning av rektorat.  
Dette kan begrunnes med behovet for å ivareta behov som f.eks. kjønnsbalanse oa.

Arbeidsgruppen mener at alternativ 2 er mest hensiktsmessig.

#### Oppnevningsperiode

- Fire år for fagansatte og med mulighet for supplering i løpet av perioden.
- Studentrepresentanter og stipendiater oppnevnes for ett år ad gangen.

Arbeidsgruppen ser at det kan være utfordrende å kombinere fire års oppnevningsperiode med Kunsthøgskolens utstrakte bruk av åremål. Samtidig er det behov for å sikre kontinuitet i utvalgenes arbeid.

#### d. mandat

Utvalgenes mandat skal tydeliggjøre utvalgenes oppgaver generelt – og differensiere mellom rådgivende og besluttende arbeidsoppgaver.

#### e. rapporteringsvei

Utvalgene er faglige kollegiale organ og rapporterer til rektor. Det føres referat fra møtene.

Utvalgets fagansatte medlemmer skal bidra til å etablere god kommunikasjon mellom utvalgets arbeid og avdelingene.

Rektorat og direktør har ansvar for at sentrale diskusjoner fra utvalgenes arbeid tas videre i institusjonen.

#### f. sekretariat

Direktøren er ihht UH-loven §10-3 og 10-4 ansvarlig for sekretariatsfunksjon og oppfølging av institusjonens styringsorganer:

*§ 10-3. Institusjonens administrerende direktør*

*(3) [...] Direktøren er også, personlig eller ved en av sine underordnede, sekretær for de øvrige styringsorganer ved institusjonen.*

*(4) Direktøren er ansvarlig for iverksetting av de vedtak som treffes i institusjonens styringsorganer, og for disponering av ressurser og eiendom i samsvar med de vedtak som er gjort av styret.*

I henhold til organisasjonsmodell for fellesadministrasjonen vil sekretariatsfunksjonen for de faglige utvalgene ligge til seksjon for studier, forskning og formidling med saksansvar ved de respektive teams.

#### Ressurskonsekvenser

Arbeidsgruppen estimerer at utvalgene kan ha ulike behov for møtefrekvens:

- Utdanningsutvalget, ca 5 møter pr år
- Forskningsutvalget, ca 5+(2) møter pr år
- Doktorgradsutvalget, ca 7 møter pr år (pga behov for løpende beslutninger)

Det forutsettes at sekretariatet i samråd med møteleder (rektoratet) forbereder møtene, slik at møtene kan gjennomføres effektivt, slik at møtetid i snitt kan være 3 timer med tilsvarende antall timer til forberedelse, dvs i snitt 6 arbeidstimer pr møte. Møteplaner fastsettes i akademisk kalender. Dette gir følgende estimat:

		Utdannings- utvalg	Forsknings- Utvalg**	Doktorgrads- utvalg	
	Møter/år	5 møter/år	5 + (2) møter/år	7 møter/år	
	Timer/møte*	6 timer/møte	6 timer/møte	6 timer/møte	
	Tid/medlem	30 timer/medlem	42 timer/medlem	42 timer/medlem	
Medlemstype	Antall medlemmer	8 medlemmer + leder	8 medlemmer + leder	8 medlemmer + leder	Sum timer
fagansatte	6	240 timer	252 timer	252 timer	744 timer
studenter	2	60 timer			60 timer
stipendiater	2		84 timer	84 timer	168 timer
		300 timer	336 timer	336 timer	972 timer

\*inkludert timer til forberedelse, fx. 6 timer pr møte = 3 timer møte og 3 timer forberedelse

\*\*2 av møtene: vurdering av KUF-søknader

#### Fagansatte:

Det følger av retningslinjer for fagansatte at ansatte i 50% og mer får avsatt en normalressurs i fagansattes arbeidsplaner på 60 timer pr år til administrasjon og verv.

Med administrasjon og verv menes

- deltakelse i kunsthøgskolens/fakultetets administrative virksomhet
- deltakelse i høgskolens styringsorganer
- deltakelse i faste og midlertidige utvalg
- konkrete oppgaver i henhold til separat beskrivelse
- arbeid i tjenestemannsorganisasjonene

Retningslinjene sier også:

De som har store eller mange av de nevnte oppgavene, kan tildeles større ressurs etter individuell vurdering.

Arbeidsgruppen mener at institusjonens behov for deltakelse i faglige kollegiale organ krever at ressurs til deltakelse i verv på institusjonsnivå håndteres utover normalressursen på 60 timer.

Samlet arbeidsbelastning i arbeidsplanene for fagansatte vil utgjøre 756 timer totalt, 126 timer pr avdeling.

Det forutsettes at avdelingene håndterer belastningen gjennom omfordeling i ansattes arbeidsplaner uten særskilt kompensasjon. Arbeidsgruppen ser at det kan være utfordrende for avdelinger å håndtere denne merbelastningen på kort sikt. Se nærmere om dette nedenfor ang. etableringstidspunkt. Arbeidsgruppen ser deltakelse i faglige organ som en naturlig del av arbeidet som ansatt undervisnings- og forskerstilling. Dersom møter legges i akademisk kalender og innarbeides i fagansattes arbeidsplaner kan dette faglige arbeid på lengre sikt innarbeides som en integrert del av planleggingen av fagansattes arbeidstid.

#### Studenter:

Ihht retningslinjer for avlønning av studenter avlønnes studenter i ltr 20, dvs. ca 154 kr/time.

60 timer for studenter i utdanningsutvalg vil utgjøre en kostnad på kr. 12.000 inkl sos kostnader.

#### Stipendiater:

Stipendiater tilsettes i rekrutteringsstilling med 3 års varighet. Ansettelsesvilkår er regulert i Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.

Formuleringer i denne forskriften omtaler pliktarbeid. Pliktarbeid gjelder de stipendiater som er ansatt i 4-årig stipendiatstilling. Dagens stipendiater er i utgangspunktet ansatt i 3-årig stipendiatstilling. Det betyr at stipendiaten normalt ikke kan pålegges arbeidsoppgaver utover doktorgradsutdanningen. Stipendiaten er ansatt i 100 % stilling, slik at det heller ikke er anledning til å lønne stipendiaten ekstra for evt. deltakelse i utvalg. Dette betyr at stipendiaters deltakelse må inngå i stillingen som stipendiat uten særskilt godtgjørelse på linje med øvrige fagansatte. Det bør vurderes om det kan finnes løsninger som sikrer at deltakelse i kollegiale organ ikke går utover fremdriften i stipendiatens doktorgradsutdanning.

#### Administrative:

Saksbehandling for 3 utvalg vil utgjøre en belastning for administrativt ansatte. Belastningen vil berøre seksjon for studier, forskning og formidling. En del av arbeidet med analyse og saksbehandling foregår allerede i dag (hvor sakene forberedes for diskusjon/beslutning på hhv styremøte, ledermøte, doktorgradsmøte, KUF-utvalgsmøte oa). Ved opprettelsen av utvalg vil dette arbeid kunne organiseres tydeligere enn i dag og bidra til å styrke kvaliteten og effektiviteten i saksbehandlingen.

Samlet vurderes den administrative merbelastningen å være begrenset i forhold til dagens situasjon.

Etableringstidspunkt:

Det kan være krevende å etablere tre utvalg parallelt, både når det gjelder belastning for fagansattes arbeidsplaner og for administrasjonens saksforberedelse.

For å sikre god innfasing foreslår arbeidsgruppen en gradvis innfasing. Dette gir mulighet for å fastsette møteplaner i god tid, slik at de nye møtene kan innarbeides i fagansattes arbeidsplaner i rimelig tid og den samlede merbelastningen for avdelingene fordeles over en rimelig tid.

Arbeidsgruppen anbefaler at doktorgradsutvalg innfases så tidlig som mulig, mens øvrige utvalg innfases det etterfølgende semester. Dersom innfasing skal skje fortere enn dette kan det vurderes å innfase doktorgradsutvalg og utdanningsutvalg samtidig, mens forskningsutvalget innfases etterfølgende semester. Utfordringen med rask innfasing er at det kan være krevende å for avdelinger å skulle finne ressurser til å omdisponere fagansattes arbeidsplaner på kort varsel innen dagens budsjettammer.

### **Forslag til utvalg ved Kunsthøgskolen**

På denne bakgrunn legger arbeidsgruppen fram forslag til opprettelse av tre utvalg ved Kunsthøgskolen

- Utdanningsutvalg
- Forskningsutvalg
- Doktorgradsutvalg (inkludert programråddoppgaver for doktorgradsprogrammet)

Det vises til nedenstående forslag til sammensetning og mandat for utvalgene.

## Utdanningsutvalg

### a. Sammensetning

Utdanningsutvalget skal ha følgende sammensetning:

Prorektor for utdanning (leder)

En fagansatt fra hver avdeling (oppnevnt av rektor etter innspill fra dekan i samråd med kollegiene)

To representanter fra studentene (oppnevnt av studentrådet)

Alle representantene skal ha personlig vara.

Utvalgets sammensetning skal tilfredsstille krav til kjønnsbalanse.

Sekretariat for utdanningsutvalget er seksjon for studier, forskning og formidling

### b. Mandat

Rådgivende myndighet innen følgende saksområder på bachelor og masternivå

- Utvalget har det overordnet ansvaret for strategi og handlingsplan for utdanning på institusjonsnivå.
- Studieportefølje
  - felles utvikling av studieportefølje - studiestruktur
- Felles kvalitetsansvar for utdanning
  - studieakkreditering
- Utdanningsfaglig utvikling
  - ped. kurs, kollegaveil, lærerrollen, læringsmiljø, fellestiltak fagansatte, faglig samarbeid
- Merittering av fremragende undervisere
  - forslag til struktur, oppnevning av fagfeller
  - tildeling av status/midler som fremragende undervisere
  - (utvalget kan delegere vurdering av søknader til underutvalg, men utvalget vedtar tildeling)
- Fellestiltak kopling utdanning – forskning
- Bidrag til fellestiltak for faglig samarbeid, arbeidsliv, internasjonalisering, faglig infrastruktur

Beslutningsmyndighet innen følgende saksområder på bachelor og masternivå

- Felles kvalitetsansvar for utdanning
  - revisjon av studieplaner
- Merittering av fremragende undervisere
  - tildeling av status/midler som fremragende undervisere
  - (utvalget kan delegere vurdering av søknader til underutvalg, men utvalget vedtar tildeling)

### c. Rapportering

Utvalget rapporterer til rektor.

## **Forskningsutvalg**

### **a. Sammensetning**

Forskningsutvalget skal ha følgende sammensetning:

Viserektor for forskning (leder)

En fagansatt fra hver avdeling (oppnevnt av rektor etter innspill fra dekan i samråd med kollegiene)

To representanter fra stipendiatene (oppnevnt av stipendiatene i fellesskap)

Alle representantene skal ha personlig vara.

Utvalgets sammensetning skal tilfredsstille krav til kjønnsbalanse.

Sekretariat for forskningsutvalget er seksjon for studier, forskning og formidling

### **b. Mandat**

Rådgivende myndighet innen følgende saksområder

- Strategi og handlingsplan for forskning på institusjonsnivå
- Kvalitet i forskning
  - rapportering og dokumentasjon av forskning - pådriverrolle
- Felles tiltak for intern styrking av forskningsmiljøene
  - fellessamlinger, interne delingsarenaer oa
- Fellestiltak kopling utdanning – forskning
  - studentinvolvering i forskningen
- Eksterne forskersøknader (nasjonalt/ internasjonalt) prosesser,
  - Tiltak for kompetansebygging for utvikling av søknader
  - Prioritering av forskerstøtte
- Forskningsetiske spørsmål
- Kunstnerisk/akademisk formidlingsaktivitet
  - bidra til/fremme arenaer/formater

Bidrag til fellestiltak for faglig samarbeid, arbeidsliv, internasjonalisering, faglig infrastruktur

Beslutningsmyndighet innen følgende saksområder

- Tildeling av interne KUF-midler
  - (utvalget kan delegere vurdering av søknader til underutvalg, men utvalget vedtar tildeling)

### **c. Rapportering**

Utvalget rapporterer til rektor.



## **Doktorgradsutvalg (inkl programråd for doktorgradsprogrammet)**

### **a. Sammensetning**

Doktorgradsutvalget skal ha følgende sammensetning:

Viserektor for forskning (leder)

En fagansatt fra hver avdeling (oppnevnt av rektor etter innspill fra dekan i samråd med kollegiene)

To representanter fra stipendiatene (oppnevnt av stipendiatene i fellesskap)

Alle representantene skal ha personlig vara.

Utvalgets sammensetning skal tilfredsstille krav til kjønnsbalanse.

Sekretariat for forskningsutvalget er seksjon for studier, forskning og formidling

### **b. Mandat**

Rådgivende myndighet innen følgende saksområder

- Strategi og handlingsplan for doktorgradsutdanning på institusjonsnivå
- Justering av rammeverk (forskrift, studieplan)
- 20 sp Forskerskole
  - innspill til undervisningsopplegg
- 150 sp Anbefaling om godkjenning av disputas etter bedømmelseskomite innst<sup>2</sup>.
- Fellestiltak kopling utdanning – forskning
- Fellestiltak for stipendiatene,
  - faglig utvikling, integrering av stipendiatene i institusjonen
- Tiltak for veiledere
  - veilederkompetanse, kurs for veiledere, rekruttering
- Bidrag til fellestiltak for faglig samarbeid, arbeidsliv, internasjonalisering, faglig infrastruktur
- Programrådsoppgaver
  - skape sammenheng og helhet i studieprogram
  - skape gode arenaer for å diskutere studieprogrammets utvikling slik at programmets fagmiljø blir engasjert og føler eierskap til programmet
  - sørge for at læringsutbyttebeskrivelsene blir et nyttig faglig verktøy som ligger til grunn for undervisnings- og vurderingsformer
  - kvalitetssikring og kvalitetsutvikling av studiet
  - bidra til internasjonalisering blir godt integrert i utdanningen
  - sette ambisjonsnivå og legge til rette for at hele programmets fagkollegium bruker de muligheter for digitalisering og læringsplattform gir til å heve kvaliteten i utdanningene

Beslutningsmyndighet innen følgende saksområder

- Justering av rutiner, prosesser
- Opptak
- 10 sp Prosjektspesifikke tilbud
  - rammer for de 10 sp, krav til godkjenning
- 150 sp Godkjenning ihht forskrift
  - reviderte prosjektbeskrivelser,
  - oppnevning veiledere,
  - søknad sluttbedømmelse,
  - oppnevning bedømmelseskomite

### **c. Rapportering**

Utvalget rapporterer til rektor.

---

<sup>2</sup> Vedtak om godkjenning av disputas og kreering foreslås lagt til styret.

## Vedlegg

1. Skjematisk oversikt over forslag til saksområder for kollegiale organ ved Kunsthøgskolen
2.
  - a. Oversikt over kollegiale utvalg ved Norges Musikkhøgskole
  - b. Oversikt over organisering og organer ved Fakultet for kunst, musikk og design, Universitetet i Bergen
  - c. Notat om utdanningsutvalg fra Merete, med oversikt over utdanningsutvalg ved andre høyskoler og universitet
3. Sentrale dokument for doktorgradsprogrammet i kunstnerisk utviklingsarbeid, se <http://www.khio.no/kunstnerisk-utviklingsarbeid-og-forskning/stipendiatprogrammet>
  - a. Forskriften for doktorgradsprogrammet i kunstnerisk utviklingsarbeid ved Kunsthøgskolen i Oslo
  - b. Studieplan for doktorgradsprogrammet i kunstnerisk utviklingsarbeid ved Kunsthøgskolen i Oslo
  - c. Avtale for doktorgradsutdanning