

Utvärderingsgrupp
Suzanne Lundvall, Göteborgs universitet
Niklas Gericke, Karlstads universitet
Bengt J. Nilsson Malmö universitet
Michel Anderlini, Malmö universitet, doktorandrepresentant

Utvärderingsrapport

Utvärderingsgruppens yttrande om forskarutbildningsämnena: Naturvetenskapernas och matematikens didaktik samt Idrottsvetenskap med inriktning mot samhällsvetenskap och humaniora

Inledning

Utvärderingsgruppen lämnar härmed sitt preliminära yttrande till Malmö universitet (MaU) avseende utvärdering av ämnena naturvetenskapernas och matematikensdidaktik (NMDI) och idrottsvetenskap med inriktning mot samhällsvetenskap och humaniora (Idvsh) på forskarutbildningsnivå vid fakulteten Lärande och samhälle (LS). Utvärderingens syfte är att visa på hur väl kvalitetssystemet (arbetet) säkerställer att utbildningen håller hög kvalitet. Det innebär att fokus har varit att utvärdera strukturer och processer i syfte att användas kvalitetsutvecklande. Resultatet av forskarutbildningen, dvs. avhandlingarnas kvalitet ingår inte i uppdraget då denna del av forskarutbildningen är föremål för dels extern granskning vid examination, dels utvärderas vid regelbundna externa forskningsutvärderingar.

Modellen för det utbildningsnära kvalitetsarbetet och universitetets ramverk bygger på att: *lärare bedriver ett kollektivt arbete och har kontroll och inflytande över utvecklingsarbetet i den egna utbildningen. En förutsättning för att detta ska kunna åstadkommas är att lärarna i arbetslagen har ett reellt utrymme i sina tjänster för ett strukturerat och långsiktigt kvalitetsarbete* (Dnr LED 2020/513).

Yttrandet är disponerat utifrån den av MaU föreskrivna mallen för utvärderingen. Det består av en rapport där gemensamma slutsatser för de båda områdena ligger samlade under respektive rubrikområde men där förslag och exempel för respektive ämnen behandlas var för sig förutom i den avslutande delen.

I styr- och handledningsdokumentet (LED 2023/1129) för utvärdering av ämnen på forskarnivå betonas att självvärderingarna för utvärderingen ska organiseras så att den möjliggör ett brett och inkluderande deltagande av doktorander, handledare, examinatorer samt relevanta kollegiala organ. Vid platsbesöket bekräftades deltagandet i framskrivningen av självvärderingsrapporten av de utsedda

företrädare som intervjuades. Inför de respektive ämnenas självvärderingar lämnades ett faktaunderlag till ansvarig kontaktperson för respektive ämne som hade möjlighet att kontrollera underlagen. I detta underlag ingick även fakultetens beskrivning av det utbildningsnära kvalitetsarbetet. Utvärderingen genomfördes på svenska. I instruktionerna för utvärderingen framhålls att resultatet av denna ska kunna spridas och användas vid universitet.

Inledningsvis vill vi som ingår i bedömargruppen göra en övergripande konklusion efter att ha läst underlagen och genomfört platsbesök med intervjuer. Vårt intryck är att fakulteten LS vid MaU och de båda ämnena NMDI och Idvsh har ett väl organiserat kvalitetsarbete med tydliga beskrivningar av såväl ansvarsfördelning som handläggnings- och beslutande processer. De åtgärder i form av möjliga kvalitetsutvecklande insatser som föreslås i denna rapport bör därför ses utifrån denna generella och övergripande slutsats av kvalitetsarbetet.

Arbetsmiljö

De utvärderade ämnena har enligt statistiken över tid haft en kraftfull utveckling i termer av antal disputerade och doktorander samt publiceringar internationellt och nationellt. Denna bild bekräftades även vid platsbesöket. Utvecklingen har handlat såväl om att bygga miljöer som att säkerställa ämnesutveckling. Båda ämnena har en bred definition av vad som kännetecknar respektive ämne. Ibland omnämns att ämnenas område är flervetenskapligt, ibland tvärvetenskapligt. Den breda ansatsen ställer krav på både bredd i kompetens men också hur forskningsmiljöerna skapar en sammanhållen identitet.

Begreppet ”nybyggaranda” nämndes av medarbetare under intervjuerna vid platsbesöket. En fråga som går att ställa är hur länge ett ämne är i en nybyggarfas och när ett ämne är att betrakta som etablerat inom fakulteten. Miljön runt de båda forskarutbildningsämnena andas fortsatt växtkraft inom välstrukturerade ramar för kvalitetsarbetet, men där aspekter som ekonomi, resurser och höga ambitioner på sikt kan slita på såväl ledningsfunktioner, handledare, doktorander, kursledare som administrativ personal. Hållbarhet över tid är en kvalitetsaspekt som utvärderingsgruppen ämnar återkomma till.

Inom området arbetsmiljö är det framför allt fördelning av tid, ansvar och resurser för upprätthållandet av såväl bredd som djup där frågetecken kring hållbarhet går att resa. Handledarkompetens tas upp under det specifika området Handledare och examinator.

NMDI

Arbetet kring att skapa en god fysisk och psykisk arbetsmiljö för samtliga doktorander inom NMDI organiseras och genomförs bland annat genom ett aktivt

arbete för att få doktoranderna att vara delaktiga i miljön. Exempel på denna typ av delaktighet är till exempel doktorandmöten som i tid placeras strategiskt innan APT och/eller HK-möten för att frågor ska kunna uppmärksammas, fångas upp och föras vidare. Doktoranderna erbjuds ett utvecklingssamtal med studierektor en gång per år, liksom ett medarbetarsamtal med prefekt med fokus på fysisk och psykisk arbetsmiljö som även det erbjuds en gång per år. Informationsmejl sänds i regel ut av studierektorn en gång per vecka till doktoranderna, och dessa uppmuntras även att ta kontakt med studierektorn vid behov. Varje doktorand tilldelas en mentor, i form av en doktorandkollega, vid anställningens start. Till detta organiserar studierektorn regelbundna träffar med doktoranderna månadsvis. Fördelning av arbetsplatser sker utifrån tillgång av platser och doktorandernas önskemål. Här kan arbetsplatserna också variera över tid. Doktoranderna är utplacerade på tre olika rum på olika våningsplan, men doktoranderna upplever trots detta en god gemenskap mellan doktoranderna.

Vid NMDI används engelska som språk i så hög grad som möjligt på möten och seminarier men här framkommer utmaningen i att få alla deltagare att känna sig inkluderade. Dokument/underlag är oftast skrivna på både engelska och svenska.

En fungerande handledning är vanligen en mycket viktig del i en doktorands (och handledares) arbetsmiljö. I doktorandhandboken framgår hur processen ska hanteras. På NMDI är det studierektorn som ansvarar för processen kring ett handledarbyte. Handledarbytet diskuteras och bereds på handledarkollegiet (HK).

När det gäller den övriga personalens fysiska och psykiska arbetsmiljö ingår denna fråga inte som en särskild rubrik i självvärderingsrapporten. Trots detta bör även denna uppmärksammas utifrån aspekter som hållbarhet.

Idvsh

Arbetet kring att skapa en god fysisk och psykisk arbetsmiljö för samtliga doktorander inom Idvsh organiseras och genomförs bland annat genom att i olika fora och seminarieverksamheter ge möjligheter till att dels socialiseras in i en forskningsmiljö, dels stärka den sociala samvaron. Sedan två år tillbaka tilldelas den nyantagna doktoranden en mentor i form av en doktorandkollega, vilken erhåller ett par timmar för uppdraget. Detta har fallit ut väl. Inom Idvsh är doktoranderna i huvudsak placerade i ett doktorandrum i Orkanen, men erbjuds även andra typer av arbetsplatser om särskilda behov framkommer i samtal med doktoranden.

Prefekt diskuterar på ett medarbetarsamtal den fysiska och psykiska arbetsmiljön med doktoranden en gång per år. Studierektorns roll anges som flerdimensionell där studierektorn är en nyckelperson som fungerar både som kvalitetssäkrande och som stödjande part gentemot doktoranderna.

När det gäller den övriga personalens fysiska och psykiska arbetsmiljö ingår denna fråga inte som en särskild rubrik i självvärderingsrapporten. Trots detta bör även denna uppmärksammas utifrån aspekter som hållbarhet.

Styrkor/Svagheter/Illustrativa exempel

NMDI

Forskarutbildningsämnets bredd, som vid platsbesöket benämndes som något ”spretigt” synliggör att resurser och aktiviteter krävs för att hålla ihop miljö och identitet. Detta är ämnesrepresentanter och handledare medvetna om. En viktig framtidsfråga är ’hur’ brett NMDI kan bli utan att något av ämnena har behov av att bryta sig ur då mängden aktiviteter också tar tid, kraft och resurser

I modellen för MaU:s kvalitetsarbete framgår att prefekten ansvarar för den fysiska och psykiska arbetsmiljön. Här framstår en oklarhet kring hur ansvaret och uppföljningen av doktorandernas fysiska och psykiska arbetsmiljö fördelas mellan prefekt och studierektor kring detta område. Att ha delat ansvar men ändå strikt formellt sett fördelat ansvar kan framstå som en svaghet – då det i det fall – inte finns en tydlig uppföljning av vem som vidtar vilka åtgärder. Rutinen att utse mentorer till nyantagna doktorander är att se som en styrka.

Goda exempel på miljöer som lyfts som sammanhållande avseende ämnets bredd och identitet är SISEME och LIT. SISEME är institutionens forskningsmiljö där nyckelorden som beskriver SISEME-forskningen är STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics Education). Miljön kallad LIT, Literacy and Inclusive Teaching bidrar utifrån nyckelorden litteracitet, flerspråkighet och inkluderande undervisning.

Idvsh

Idvsh lyfter vid platsbesöket att ämnet har en viss ”fransighet” och studeras från olika håll, men att man också vill hålla ämnet brett. Mängden seminarier och aktiviteter bidrar till att skapa miljö och identitet. Flera av doktoranderna kan ingå i flera forskningsgrupper. Seminarier och miljöer som nämns är bland annat högre seminariet, doktorandseminariet, genusseminariet, forskningsgrupperna Movement and Embodiement in Education and Society (MEES), och Mistra Sport and Outdoors. Ett exempel som Idvsh uppfattar bidrar till en positiv forsknings- och arbetsmiljö handlar också om doktorandernas involvering i att ta initiativ till och utveckla mötesplatser för doktoranderna. Ledningen ger uttryckligen stöd och uppmuntran för att dessa initiativ ska kunna förverkligas då dessa initiativ och ibland tidsbegränsade mötesplatser (tex. ett internat) har en positiv påverkan på arbetsmiljön.

Förslag på kvalitetshöjande åtgärder

NMDI

Ur ett hållbarhetsperspektiv är vår rekommendation att antalet möten/träffar som studierektor regelbundet har med doktoranderna ses över. Att ha regelbundna

månadsvisa träffar utöver de utvecklingssamtal och seminarier som presenteras är ambitiöst utifrån den tidsram som är fördelad till uppdraget. En rekommendation är även att se över den bredd och mångfald av ansvarsområden som studierektor har att hantera givet tilldelad tid.

Antalet seminarier som beskrivs som del i att stärka både den flervetenskapliga miljön, ämnets bredd och doktorandernas arbetsmiljö kan uppfattas både som en styrka och ett hot ur ett kvalitetssäkringsperspektiv. Denna iakttagelse berör både den kvalitet som seminarierna lyckas hålla, vilken är beroende av deltagarnas kompetens, och hur väl medverkande har hunnit förbereda sig på seminariets innehåll. Sammansättningen av medverkande på de olika seminarierna är ur ett kvalitetsperspektiv centralt (dvs. att det finns en blandning av professorer, docenter, lektorer, doktorander i olika fas i sin utbildning och eventuellt externt inbjudna). Enligt representanter för NMDI är såväl mer seniora forskares texter uppe för genomlysning och diskussion tillsammans med doktoranders texter. Här är en rekommendation att se över antalet seminarier och att hellre erbjuda färre seminarier, men med ett högt och kvalificerat deltagande, än många där få handledare och forskare hinner delta som resurser.

I självvärderingen anges inte om doktoranderna anordnar egna möten/träffar. I en bred ämnesmiljö kan denna typ av initiativ bidra till att öka graden av att socialiseras in i den breda ämnesmiljö som är fallet för ämnet NMDI.

Idvsh

Antalet seminarier som beskrivs som del i att stärka både den flervetenskapliga miljön, ämnets bredd och doktorandernas arbetsmiljö kan uppfattas både som en styrka och ett hot ur ett kvalitetssäkringsperspektiv. Denna iakttagelse berör både den kvalitet som seminarierna lyckas hålla, vilken är beroende av deltagarnas kompetens, och hur väl medverkande har hunnit förbereda sig på seminariets innehåll. Utvärderingsgruppen betonar att en blandning av professorer, docenter, lektorer, doktorander i olika fas i sin utbildning, och eventuellt externa inbjudna har betydelse för kvalitetssäkringen av seminarierna. Då utvärderingsgruppen vid platsbesöket uppfattade att doktorander som är i slutet av sin utbildning väljer bort en del av seminarieverksamheten finns anledning att säkerställa att doktoranderna vid seminarietillfällena har möjlighet att få läsare på olika nivåer. Kvaliteten är på så sätt beroende av antalet doktorander och att de manus som läggs fram har en viss mogenhet, där även exempel kommer från de mer seniora forskarna. Detta har betydelse för den kvalitet som seminarierna kan hålla. Här är en rekommendation att se över antalet seminarier och att hellre erbjuda färre seminarier, men med ett högt och kvalificerat deltagande än många där få handledare och forskare hinner medverka som resurser.

En rekommendation är även att se över den bredd och mångfald av ansvarsområden som studierektor har att hantera givet tilldelad tid.

Forskarutbildningen som en del av universitetet

En framlyft del av MaU:s kvalitetssystemet är att samarbeta över fakultetsgränserna. I samband med intervjuerna framkom att ett visst samarbete över fakultetsgränserna finns men att detta samarbete är mer sporadiskt och personberoende än strategiskt planerat. Utvärderingsgruppen konstaterar att det förekommer samarbeten, men att en mer genomtänkt strategi och målsättning för vad ett dylikt samarbete kan bidra med ur ett kvalitetsperspektiv för de båda ämnena saknas.

Fakultetstillhörigheten diskuterades kort på platsbesöket. Även här går att uppfatta en viss avsaknad av en genomtänkt strategi för vad en samverkan kan innebära för ämnenas utveckling, kompetensutveckling och resursnyttjande från såväl fakultetsledning som institutionsledning.

Styrkor/Svagheter/Illustrativa exempel

NMDI

Vid platsbesöket framkom att ämnet NMDI går att betrakta som två ämnen och att det finns vissa ansatser till att det också är att se som två forskningsmiljöer (matematikens- respektive naturvetenskapernas didaktik). Samtidigt betonade såväl ledning, handledare som doktorander att den ämnesövergripande tvärvetenskapliga miljön var en styrka utifrån den inriktning som NMDI har valt vid MaU. Flera gånger under intervjuerna omtalades SISEME och den mer fakultetsövergripande/ämnesövergripande miljön LIT som ett gott exempel på där ämnesöverskridande aktiviteter/verksamhet var etablerade.

En annan styrka som lyftes var att samverkan i form av att hämta in handledare från andra fakultet/ämnen eller till och med andra lärosäten fungerar väl. En svaghet som identifierades var antalet behöriga handledare inom matematikdidaktiken. Här arbetar institutionen med att strategiskt utveckla möjligheter till meritering, exempelvis via biträdande handledarskap.

Idvsh

I självvärderingen och vid platsbesöket framkom en stark identitet kopplad till ämnet Idvsh. Den starka knytningen till att studera idrott som fenomen i samhället gör att frågor väcks kring var (ämnet) Idvsh befinner sig i det större ekosystemet, dvs. i relation till forskarutbildning inom fakulteten LS. Över tid har ett behov inom Idvsh växt fram av att utveckla en forskarmiljö kring en mer utbildningsvetenskaplig inriktning. Behovet synes dels ha styrts av extern finansiering (tilldelade medel från forskarskolor inom utbildningsvetenskap), dels en efterfråga från omvärlden och ämnets eget behov av disputerade lärarutbildare.

På frågan om diskussioner pågår kring att eventuellt tillhöra någon annan fakultet med tanke på idrottsvetenskapens bredd utöver den samhällsvetenskapliga inriktningen, framkom att detta har berörts men att institutionens bedömning var att

fördelarna var större att stanna kvar och just utveckla den samhällsvetenskapliga sidan av idrottsvetenskap. Ämnesrepresentanterna såg en övergripande risk för att den samhällsvetenskapliga riktningen tappas bort eller förminsas inom mer naturvetenskapligt präglade forskningsfält som medicin eller folkhälsovetenskap. Exempel på detta lyftes från andra nordiska institutioner med idrottsvetenskap.

Förslag på kvalitetshöjande åtgärder

I relation till forskarutbildning och utvecklandet av tillgång till kurser inom de båda ämnena kan det vara av värde att på fakultetsledningsnivå tydligare konkretisera vad som är målet med att samverka över fakultetsgränserna, och vad som är viktigt att uppnå. Att konkretisera detta övergripande visionsmål kan bidra dels till en effektivisering kring nyttjande av resurser, dels till att tydliggöra relevanta förväntanshorisonter inom olika nivåer och ämnen inom institutionerna och organisationen.

NMDI

Alla intervjugrupper var överens om nyttan med en väl sammanhållen forskningsmiljö, men synen på kopplingarna mellan matematikens- och naturvetenskapernas didaktik varierade. En kvalitetshöjande aspekt kan vara att arbeta mer konkret med att utveckla SISEME- och STEM/STEAM- perspektiven i forskningen vilka har en inneboende potential att synliggöra behov och skapa en tydligare brygga mellan de två ämnesområdena och med andra institutioner och andra universitet.

Idvsh

Utvärderingsgruppen rekommenderar att Idvsh gör en översyn med fokus på om en mer strukturerad samverkan med andra fakultet/ämnen kan bidra till ett bättre resursutnyttjande och en ökad kvalitetssäkring givet den bredd av doktorandprojekt som forskningsmiljön idag har. Det kan vara svårt att täcka hela bredden inom ämnet, och samarbeten utanför institutionen kan ha potential att komplettera befintlig kompetens.

Rekrytering och antagning av nya doktorander

Beskrivningen av process- och beslutshantering avseende utlysning av doktorandanställningar är noggrant angivet i självvärderingarna. Det är många led som är involverade vilket följer MaU:s principiella hållning kring *dialogens roll* i lärosätets kvalitetsarbete. Respektive ämnes påverkan på utlysningarnas inriktning framgår i självvärderingarna. Hur matchningen mellan möjlig inriktning på en doktorandanställning och befintlig handledarkompetens är mer svår att följa. För närvarande är en stor andel av doktoranderna knutna till forskarskolor vilket kan vara

en orsak till att behov av experthandledare eller handledare från annan institution uppstår. Forskarskolorna har många gånger en inriktning som är bredare än respektive ämnens ursprungliga kompetens- och/eller fördjupningsområden. Detta kan även beröra kompetenser inom forskningsmetodik.

För närvarande är det en paus för rekrytering av nya doktorander. I normalfallet är tilldelningen via statsanslaget två doktorander vartannat år för NMDI och två doktorander per år för Idvsh. I modellen för det systematiska utbildningsnära kvalitetsarbetet framgår inte när och hur fakultetsstyrelsen behandlar aspekter som återväxt av doktorander och handledare. Detta kan uppfattas som en självklarhet och en del i det vardagliga arbetet. Utvärderingsgruppen kan ändå uppfatta att det i de båda ämnena under året kommer examineras en stor andel doktorander, en pucket, och där miljöerna tack vare detta också kommer att vara mindre under ett par års tid. Vidare noterar utvärderingsgruppen att det finns en viss könsobalans i relation till jämställdhet avseende andelen män respektive kvinnor i nuvarande doktorandgrupper.

NMDI

I självvärderingen framgår att det görs övervägande kring behov vid rekrytering av doktorander då NMDI:s utformning består av två delkomponenter, matematikens och naturvetenskapernas didaktik. Noteras kan att inga överväganden påtalas, ej heller i intervjugrupperna, angående miljö- eller hållbarhetsperspektiven, samtidigt som miljöperspektivet i forskningsmiljöns namn (SISEME) sätts på samma hierarkiska nivå som naturvetenskap (science) och matematik (mathematics). Överväganden görs utifrån behov och (tidigare) fördelning, dels sker diskussioner i SISEME, dels i HK. Processen för utlysning och rekrytering, beskriven i tio steg ska säkerställa transparens och följer MaU:s egna riktlinjer vid rekrytering av doktorand, och framstår som väl övervägda med klara mottagare för respektive steg. Utvärderingsgruppen uppfattar att det är svårt att få fatt i på vilket sätt befintlig handledarkompetens vägs in vid besluten och hur öppenheten för bredd påverkar slutlig utlysning

En målbild som fakulteten har är att verka för starka internationella miljöer. Det finns hos NMDI en ambition att öka antalet internationella doktorander, vilket också skett vid de senaste antagningarna. De utmaningar som lyfts fram består både av att nå ut med utlysning, och att kunna erbjuda en bra och relevant miljö när en rekrytering väl har skett. Problembilden beskrivs både på en organisatorisk och praktisk nivå, bland annat i form av hantering av språk och hur en institutionstjänstgöring kan möjliggöras.

Idvsh

I självvärderingen framgår att det görs övervägande kring behov vid rekrytering av doktorander. Övervägandena görs i HK, men utvärderingsgruppen uppfattar att det

är svårt att få fatt i hur rutinen ser ut när befintlig handledarkompetens vägs in vid besluten och hur öppenheten för bredd påverkar slutlig utlysning. Utvärderingsgruppen uppfattar också miljön (just nu) som något tunn avseende tillgång till handledare. Kravet på könsbalans i handledarkollektivet innebär att ett litet fåtal docentkompetenta forskare får handledda flertalet av doktoranderna. Under intervjuerna framgick dock att det skett en satsning på utökning av handledarkompetenta forskare varför detta torde vara ett övergående problem.

En målbild som fakulteten har och som Idvsh delar är att verka för en stark internationell miljö. En ambition har varit att öka antalet internationella doktorander, vilket också har skett.

Styrkor/Svagheter/Illustrativa exempel

NMDI

En tydlig struktur för utlysning och rekrytering av doktorander finns på plats. Den modell i tio steg som presenteras är omfattande och borde kunna gå att förenkla. En identifierad utmaning är vidare att ha en tillräcklig bredd i form av kompetens i handledargruppen. Samtidigt har NMDI ett samarbete och en vana att rekrytera handledare från andra ämnen och lärosäten.

Idvsh

En tydlig struktur för utlysning och rekrytering av doktorander finns på plats. Idvsh har utarbetat ett intervjuförfarande med både ”speed dating” och mer fördjupade intervjuer för ett mindre antal sökande, vilket är en kreativ lösning för att både skanna av många sökande och samtidigt kunna gå på djupet.

En identifierad utmaning är att ha tillräcklig bredd i form av kompetens i handledargruppen givet den öppenhet som finns för att ta sig an doktorandprojekt.

Förslag på kvalitetshöjande åtgärder

NMDI

Utmaningen med handledarkompetens inom forskningsmiljön synliggörs genom att merparten av doktoranderna är antagna inom forskarskolor där andra universitet är värdunderuniversitet och därmed kan sätta en agenda för forskarskolan som inte nödvändigtvis är i linje med befintlig handledningskompetens. En kvalitetshöjande åtgärd kan vara att strategiskt inrikta de internt finansierade doktorandplatserna på ett sådant sätt att de kompletterar eller utvecklar den spetskompetens som genereras via de mer styrda inriktningarna för forskarskolornas doktorander.

En rekommendation inför utlysning och rekrytering av internationella doktorander är att den bakomliggande syftet med/värdet av utlysningen har ventilerats nogsamt inom HK, kanske inom ett välavgränsat område, för att på ett mer pragmatiskt sätt

bereda möjligheter att ta emot doktoranden, kunna erbjuda en anpassad forskningsmiljö/grupp, ha relevant handledarkompetens samt i förväg ha planerat för möjlig institutionstjänstgöring.

Idvsh

Utmaningen med handledarkompetens inom forskningsmiljön synliggörs genom bredden av ämnen inom doktorandprojekten. En kvalitetshöjande åtgärd kan vara att strategiskt inrikta de internt finansierade doktorandplatserna på ett sådant sätt att de kompletterar eller förstärker den spetskompetens som ämnesområdet vill bevara och utveckla.

En rekommendation inför utlysning och rekrytering av internationella doktorander är att den bakomliggande syftet med/värdet av utlysningen har ventilerats noggrant inom HK, kanske inom ett välavgränsat område, för att på ett mer pragmatiskt sätt bereda möjligheter att ta emot doktoranden, kunna erbjuda en anpassad forskningsmiljö/grupp, ha relevant handledarkompetens samt i förväg ha planerat för möjlig institutionstjänstgöring.

I Idvsh:s självvärdering framgår inte om processen med de tio stegen som används för rekrytering hos NMDI används, men i självvärderingen kommenteras att rekryteringsprocessen är lång. Utvärderingsgruppen avstår från någon rekommendation kring rekryteringsprocessen, men konstaterar att den är omfattande och att den kanske kan förenklas.

Handledare och examinatorer

På frågan hur handledarkompetens säkerställs över tid besvarades denna med att det på handledarkollegiet sker en typ av kollegialt lärande där utveckling av handledarskapet sker genom att dela och uppmärksamma frågor kontinuerligt. Mer konkret innebär detta att bidra med stöd, råd och exempel på hantering av uppkomna frågor. Mer formell utbildning sker via de handledningskurser som fakulteten erbjuder. För att handleda krävs enligt de båda ämnernas självvärderingarna att handledaren har genomgått en forskarhandledningskurs. För båda ämnena finns det avseende handledning en övergripande tanke med en fördelning av olika roller i form av huvudhandledare, bi- och experthandledare.

Tillgången på handledare är ofta beroende av hur många seniora forskare som har nått docent- och/eller professorsnivå. I statistiken över antal doktorander per handledare framgår en något ojämn fördelning där en handledare kan ha över fem doktorander och andra har en. Orsaker till denna typ av snedfördelning framkom i intervjuerna. Här lyftes bland annat som skäl att MaU har som att fördelningsprincip att doktoranden ska tilldelas en handledare av vardera kön. När det gäller handledningskompetens utgår utvärderingsgruppen från att denna består av dels kompetens att handleda, dels kompetens inom ämnet. I två så breda ämnen uppstår

utmaningar. Att utveckla, stärka och bibehålla handledarkompetensen över tid framstår som en delvis outtalad utmaning där hanteringen av detta verkar bygga på traditioner av tillit och kollegialitet.

Rutiner för byte av handledare, i det fall detta behov skulle uppstå, är väl beskrivet i självvärderingar. Ett byte av handledare är många gånger en åtgärd som har sitt ursprung i att någonting inte fungerar. Utvärderingsgruppen uppfattar att processerna kring handledarbyten är väl inarbetade och framstår utifrån intervjuerna som något relativt oproblematiskt. Byte av handledare ombesörjs av studierektor efter att frågan har tagits upp av doktorand. Handledarbytet ventileras sedan i HK utan att doktorandrepresentanten närvarar. Ett vanligt skäl till handledarbyte är att doktorandprojektet tagit en annan riktning och därför är i behov av ny/annan kompetens.

Som framgår ovan finns en välbeskriven process kring utseende av handledare samt hur ett byte av handledare går till. Hur kompetensen, såväl den ämnesmässiga som den som berör handledningens struktur och upplägg, är mindre tydligt beskriven. Någon översikt över antal byten av handledare framgår ej av underlagen. I ISP framgår hur handledartiden fördelas mellan huvud- och biträdande handledare.

Styrkor/Svagheter/Illustrativa exempel

NMDI

NMDI lyfter att frågan om regelbundenhet avseende kvalitativa handledningsfrågor behöver uppmärksammas, både vad gäller kontinuitet och progression. Utvärderingsgruppen instämmer i denna bedömning. Vidare är en bedömning att det kan ha saknats en mer strategisk planering av handledarkompetens över tid utifrån den bredd av doktorandprojekt som institutionen har varit öppen för, och som sedan också ska hanteras.

Idvsh

Utvärderingsgruppen uppfattar att processerna kring handledarbyte är väl inarbetade. Det finns även en väl beskriven process kring utseende av handledare samt hur ett byte av handledare går till. Det finns avseende handledning en övergripande tanke med en fördelning av olika roller i form av huvudhandledare, bi- och experthandledare. Utvärderingsgruppen uppfattar att det kan ha saknats en mer strategisk planering av handledarkompetens över tid utifrån den bredd av doktorandprojekt och forskarskolor som institutionen har att hantera. Inom Idvsh har det pågått rekrytering av seniora forskare. Till hösten kommer en professor finnas på plats med inriktning mot idrottspedagogik, vilket skapar en större bredd i kompetens.

Förslag på kvalitetshöjande åtgärder

NMDI

Det finns en välbeskriven process kring utseende av handledare samt hur ett byte av handledare går till. Hur kompetensen, såväl den ämnesmässiga som den som berör handledningens struktur och upplägg, är mindre tydligt beskriven. Här kan finnas anledning att synliggöra olika kompetensområden för att säkerställa relevant kompetens i HK. NMDI lyfter själva även behov av att stärka kompetensen.

Någon översikt över antal byten av handledare framgår ej av underlagen. Därtill saknas en beskrivning av hur handledartiden fördelas mellan huvud- och biträdande handledare. Möjligen kan det finnas ett värde att upprätta en dylik översikt.

Enligt självvärderingen finns en styrka i att uppdelningen av de olika rollerna som en handledare ska ansvara för finns beskriven. Samtidigt går det att uppfatta att den tilldelade resursen om 80 timmar är relativt liten. Om rollerna är otydligt beskrivna finns en risk för att 1) timmarna är för få och 2) många viljor spelas in om den arbetsmässiga ansvarsfördelningen mellan de olika rollerna inte är tydlig. En rekommendation är att än mer tydliggöra huvudhandledarens roll och ansvar, liksom den biträdande- och experthandledarens.

Ytterligare en rekommendation är att se över den mängd uppgifter som ligger inom studierektorsrollen, vilket tidigare nämnts under arbetsmiljö. Inom NMDI ska studierektor genom ordförandeskapet i HK ansvara för både ämnes- och kvalitetsutveckling.

Idvsh

Liksom för NMDI är det en styrka att uppdelningen av de olika rollerna som en handledare ska ansvara för finns beskriven. Samtidigt går det att uppfatta den tilldelade resursen om 80 timmar är relativt liten. Om rollerna är otydligt beskrivna finns en risk för att 1) timmarna är för få (resursen är liten), och 2) många viljor spelas in om inte den arbetsmässiga ansvarsfördelningen mellan de olika rollerna är tydlig. En rekommendation är att än mer tydliggöra huvudhandledarens roll och ansvar, liksom den biträdande och experthandledarens.

Vidare uppfattar utvärderingsgruppen att den ojämna fördelningen av handledarskap som finns/har funnits en längre tid har orsakats av flera bakomliggande faktorer. Utvärderingsgruppen ser trots dessa förklaringar att det kan finnas behov av att se över hur fördelningen av handledarskap initieras och beslutas. Fördelningsprinciperna bör ses som just principer och inte helt styrande förordningar. Utvärderingsgruppen föreslår att i det fall det är svårt att uppnå en fördelning med en handledare från respektive kön (man/kvinna) bör Forskningsnämnden tillfrågas om att kunna ge dispens i enstaka fall för att undvika en oproportionellt stor andel doktorander till en och samma handledare.

Hur handledartiden fördelas mellan huvud- och biträdande handledare samt experthandledare framgår i ISP men hur rutinerna för denna fördelning sker framgår

inte. Någon översikt över antal byten av handledare framgår inte heller av underlagen. Möjligen kan det finnas ett värde i att tydliggöra hur rutinerna ser ut och upprätta en översikt över handledarbyten och bakomliggande orsaker.

Utvärderingsgruppens intryck är att det råder en dominans av kvalitativt inriktade doktorandprojekt. Det kan bero på att flera av doktoranderna har projekt inom området skola och lärarprofessionen, men det kan också bero på hur handledarkompetensen ser ut. Här är utvärderingsgruppens rekommendation att bevaka att ämnet upprätthåller en metodologisk kompetens även inom det kvantitativa området. En rekommendation är att dokumentera handledarkollegiets ämnesmässiga kompetens för att över tid ha en översikt över särskilt relevant/viktig kompetens att bibehålla eller utveckla samt ansvarsfördelningen för de olika handledarrollerna.

Ytterligare en rekommendation är att se över den mängd uppgifter som ligger inom studierektorsrollen, vilket tidigare nämnts under arbetsmiljö. Inom Idvsh ska studierektor genom ordförandeskapet i HK ansvara för ämnes- och kvalitetsutveckling, doktorandträffarna samt tidigare även för det högre seminariet.

Granskning och progression

Handledarkollegiet framstår som en central plats när aspekter av kvalitet ska ventileras och där ISP används som ett underlag för utvärdering av planering och progression. Detta synes gälla för de båda granskade ämnena. I MaU:s modell för kvalitetsarbete framgår att HK ska träffas fem ggr/termin. På HK sker en kvalitetsgranskning som är knuten till tidsaspekt och progression sett ur en mer kvantitativ uppföljning. Därtill sker en kvalitativ uppföljning kring doktorandens progression knuten till avhandlingsarbetet kvalitet och handledningsprocessen. På den kvalitativa uppföljningen på HK deltar inte doktorandrepresentanterna.

I självvärderingarna framgår en struktur med seminarium med opponent/diskutant för planerings-, mitt- samt slutseminarium. Möjligheten för doktoranden att ha tre olika typer av seminarier som granskar doktorandprojektens design, val av teori och metodologi, ger en god möjlighet att kunna följa doktorandens progression. De två ämnena har något olika benämningar på dessa seminarier, när dessa inträffar och när det krävs en extern diskutant eller både en extern och en intern.

Vid platsbesöket ställdes frågor om vad som händer när en doktorand inte når den progression som förväntas. I båda ämnena kom med automatik svaret att då får doktoranden mer handledning, och extra handledarinsatser krävs. Frågan ledde till en diskussion om det är en rättighet att bli godkänd och om exempel fanns där doktoranden valde att avsluta utan examination samt vems ansvar det var att avisera risk för utebliven/inställd examinationen. En första anhalt som angavs för att diskutera en försenad eller utebliven progression var i handledarkollegiet. Här kunde stöd och råd inhämtas. Någon tydlig rutin för hur hantera en utebliven progression trots förstärkt handledning framkom ej.

Examinators rollbeskrivs väl under intervjuerna. Två frågor har dock uppkommit under granskningen: vilken kompetens behöver en examinator ha och vad är motivet till att examinator ska vara rådgivande i val av kurs?

Styrkor/Svagheter/Illustrativa exempel

NMDI

NMDI har planerings-, och slutseminarium. Vid behov kan även ett 50%-seminarium läggas in. NMDI har enligt självvärderingen antingen en intern eller en extern granskare på planeringsseminariet, och en extern granskare på slutseminariet. Vid behov kan ytterligare kollegial granskning erbjudas. Som ett gott exempel lyfts fram att doktoranderna har tagit eget initiativ till att utveckla en aktivitets-/seminarietag kring förberedelsen inför examination. Detta initiativ kommer från doktoranderna själva och kommer genomföras på en HK-dag.

Idvsh

Idvsh har planerings-, mitt- och slutseminarium. Vid starka önskemål kan även ett 75%-seminarium läggas in. I Idvsh:s självvärdering framgår att det utses interna läsare men vilka av seminarierna som kräver en extern granskare var oklart. Vid en kompletterande information framgick att planeringsseminariet har en intern granskare, mitt- och slutseminariet en extern granskare. Vem som ansvarar för beslut om intern respektive extern granskare framgår ej i självvärderingen.

Förslag på kvalitetshöjande åtgärder

NMDI

En rekommendation är att skapa en översikt när i tid som de olika seminarierna bör infalla givet doktorandens progression samt hur initiativ till dessa tas bör tydliggöras.

På vissa universitet fastställs genom ett dekanbeslut när planeringsseminarierna infaller under höst- och vårtermin. Forskningshandläggaren sänder ut information om aktuella datum för planeringsseminarierna till handledarna på fakulteten vilket skapar en stabil planeringshorisont för doktoranden. En andra fördel med detta förfaringssätt är att tidssättningen för seminarierna på så sätt blir kända för fakultetens alla doktorander och handledare, och därmed bereds möjlighet att lyssna på diskutanter som inte alltid kommer från den egna institutionen.

I processbeskrivningen bör även tidsutdräkten under forskarutbildningen, dvs. när i tid respektive seminarium ska genomföras anges. Detta är särskilt viktigt för planeringsseminarierna, liksom när i tid ett slutseminarium senast behöver genomföras för att säkerställa att antalet månader för slutförandet av doktorandprojektet räcker alternativt hitta utrymme/ekonomi för särskilda insatser.

Ytterligare en rekommendation är att uppmärksamma om det finns något eller några examensmål för forskarutbildningen som doktorander har svårt att uppfylla. Olika nivåer av måluppfyllelsen både under och efter examination är av värde att följa upp givet behov forskarutbildningskurser alternativt handledarinsatser. Utvärderingsgruppen rekommenderar även att det görs en distinktion mellan uppföljning av progressionen inom doktorandutbildningen och hur man hanterar en doktorand som inte blir klar i tid och då det inte handlar om tjänstledigheter av något slag. Här framstår det som oklart vilka rutiner som finns på plats när utvecklingen för en doktorand har stannat av. En styrka i kvalitetsarbetet kan vara att ha rutiner för det fall att tiden har löpt ut och resurser saknas för fortsatt handledning.

Idvsh

Utvärderingsgruppen uppfattar att planeringsseminariet sker med en intern granskare och mitt- samt slutseminariet med en extern granskare. En rekommendation är att på planeringsseminariet ha en extern granskare. Ett motiv till detta är att redan tidigt få syn på om det finns behov av annan metodologi eller teoribildning än vad ämnena själva har resurser/kompetens till. Ytterligare en rekommendation är att skapa en översikt när i tid som de olika seminarierna bör infalla givet doktorandens progression samt tydliggöra hur initiativ till dessa bör tas.

På vissa universitet fastställs när planeringsseminarierna infaller under höst- och vårtermin. Forskningshandläggaren sänder ut information om aktuella datum för planeringsseminarierna till handledarna på fakulteten vilket skapar en stabil planeringshorisont för doktoranden. En andra fördel med detta förfaringsätt är att tidssättningen för seminarierna på så sätt blir kända för fakultetens alla doktorander och handledare, och det bereds möjlighet att lyssna på diskutanter som inte alltid kommer från den egna institutionen. I processbeskrivningen bör även anges när i tid respektive seminarium ska genomföras. Detta är särskilt viktigt för planeringsseminarierna, liksom när i tid ett slutseminarium senast behöver genomföras för att säkerställa att antalet månader för slutförandet av doktorandprojektet räcker alternativt för att hitta utrymme/ekonomi för särskilda insatser.

Ytterligare en rekommendation är att uppmärksamma om det finns något eller några examensmål för forskarutbildningen som doktorander har svårare att nå. Olika nivåer av måluppfyllelsen både under och efter examination är av värde att följa upp givet behov forskarutbildningskurser alternativt handledarinsatser.

Utvärderingsgruppen rekommenderar även att det görs en distinktion mellan uppföljning av progressionen inom doktorandutbildningen och hur man hanterar en doktorand som inte blir klar i tid och då det inte handlar om tjänstledigheter av något slag. Här framstår det som oklart vilka rutiner som finns på plats när utvecklingen för en doktorand har stannat av. En styrka i kvalitetsarbetet kan vara att ha rutiner för det fall att tiden har löpt ut och resurser saknas för fortsatt handledning.

Utbildningens innehåll

Forskarutbildningens krav på obligatoriska och valfria kurser varierar mellan ämnena. Enligt uppgifter vid platsbesöket är tillgång till forskarutbildningskurser rimlig givet att kurser erbjuds vid andra fakulteter och att kurser på omgivande universitet/högskolor går att söka. Doktoranderna från de båda ämnena uppgav att möjliga forskarutbildningskurser kommunicerades via utskick inom institutionerna men inte på något systematiskt sätt. Doktoranderna förmedlar även sinsemellan forskarutbildningskurser. Att hitta relevanta kurser uppfattades dock av doktoranderna som ett problem och något som de skulle vilja ha mer systematiskt. Hur institutionstjänstgöringen planerades ser olika ut i de båda ämnena men uppfattades av båda ämnena som delvis problematisk. Även här arbetar båda ämnena med att finna en struktur för att synliggöra hur institutionstjänstgöringen beslutas och fördelas mellan doktoranderna.

Styrkor/Svagheter/Illustrativa exempel

NMDI

Institutionstjänstgöring beskrevs inom NMDI som en möjlighet och ett problem både i självvärderingsrapporterna och vid platsbesöket. Om denna del i doktorandernas utbildning ska ses som meriterande och givande bör en tydligare struktur för dess planering prövas. En svaghet för NMDI är att det synes sakna en övergripande struktur för hur institutionstjänstgöring ska hanteras planeringsmässigt. Med den breda rekryteringen av doktorander kommer personer med andra kompetenser in i systemet som inte alltid så väl matchar läraryrkets utbildningskurser. Här finns ett antal utmaningar i att hitta lämplig institutionstjänstgöring. För dem med en adjunktställning i botten fungerar institutionstjänstgöringen väl, men för andra doktorander med en bred eller ovanlig ingång i ämnesområdet (NMDI) kan det uppstå utmaningar. Bristen på metodkurser med tillräckligt djup lyftes av NMDI. Detta länkar även till examensmålen för forskarutbildningen.

Idvsh

Genom den biträdande prefekten har arbetet med att finna en struktur för institutionstjänstgöring påbörjats. En genomgång av doktorandernas kompetensprofil samt eventuella önskemål dokumenteras för att kunna användas i planeringssammanhang.

Idvsh har en internationell master vilket är en fördel att ha för att kunna erbjuda engelskspråkiga doktorander institutionstjänstgöring. Språksvårigheter är en utmaning för doktorander som endast talar engelska.

Förslag på kvalitetshöjande åtgärder

Utbudet av forskarutbildningskurser är generellt en utmaning, inte minst för mindre ämnen. Utvärderingsgruppen rekommenderar att fakulteten ser över på vilka sätt det skulle kunna gå att utveckla kommunikationen kring möjliga forskarutbildningskurser inom och mellan fakulteten samt mellan de lärosäten med vilka man har samarbeten inom de olika forskarskolorna.

NMDI

Utvärderingsgruppen rekommenderar NMDI att se över om det går att utveckla kurser på mastersnivå eller som fristående kurser på engelska för att kunna locka både svenska och internationella studerande. Detta som ett led i att skapa möjligheter för institutionstjänstgöring för internationella studerande.

Att internationellt utbyte finns på NMDI är relativt svagt uppmärksammat i självvärderingsrapporten. På vilka sätt doktoranderna är involverade i internationella utbyten är oklart. Här finns anledning att förtydliga på vilket sätt forskarutbildningen kan stärkas av ett internationellt utbyte och vilka möjligheter som finns. Detta kan vändas till en styrka som ämnet inte verkar till fullo utnyttja. Det kan även vara av värde att inventera vilken typ av forskarutbildningskurser som finns på de lärosäten som de internationella doktoranderna kommer från.

En rekommendation är även att fortsatt utveckla en översikt över möjlig institutionstjänstgöringen i form av undervisnings- och eller handledningsbehov, dvs. fortsatt inventera behov och möjligheter. Detta också för att underlätta transparensen vid fördelningen av undervisningsuppdrag.

Vidare är en rekommendation att öka samarbetet med andra institutioner för att förbättra möjligheter till undervisning alternativt ge tillfällen till undervisning.

Idvsh

Idvsh:s internationella utbyte och kontaktnät beskrivs som levande och aktivt men det framträder inte helt tydligt vare sig självvärderingen eller vid platsbesöket på vilka sätt doktoranderna är involverade i internationella utbyten. Här finns anledning att förtydliga på vilket sätt forskarutbildningen kan stärkas av ett internationellt utbyte och vilka möjligheter som redan finns. Det kan även vara av värde att inventera vilken typ av forskarutbildningskurser som finns på de lärosäten som de internationella doktoranderna kommer från.

En rekommendation är även att fortsatt utveckla en översikt över möjlig institutionstjänstgöringen i form av undervisnings- och eller handledningsbehov. Detta för att underlätta transparensen vid en fördelning av undervisningsuppdrag.

Vidare är en rekommendation att öka samarbetet med andra institutioner för att förbättra möjligheter till undervisning alternativt ge tillfällen till undervisning.

Examinationen av avhandlingen

I självvärderingsrapporterna framgår för båda ämnena hur betygsnämnder sätts samman, och hur processen ser ut för själva examinationen. Återigen kan vi konstatera att rutiner finns på plats. Nedan ges en gemensam beskrivning av styrkor/svagheter och förslag kvalitetshöjande åtgärder.

Styrkor/Svagheter/Illustrativa exempel

NMDI och Idvsh

En styrka i processen kring examinationen av avhandlingen är att det för båda ämnena finns en rutin för ersättare som kan gå in i det fall plötslig sjukdom eller annat akut förhinder inträffar. Inom Idvsh framkom även att doktoranderna själva har tagit initiativ till att ”träna” inför disputationen/examinationstillfället, en s.k. ”duvning”. Detta antyder att doktoranderna uppfattar ett behov av att ”träna” inför examinationen. Initiativet visar på ett behov, och kan också omvandlas till en rekommendation, se nedan.

Förslag på kvalitetshöjande åtgärder

NMDI och Idvsh

En rekommendation är att utveckla en doktorandkurs där man just övar sig på att försvara en avhandling. Doktorandkursen genomförs dels innan examination (doktorandförsvarsdelen), dels efter examination. Tillsammans med en senior forskare och doktorand(er) diskuteras avhandlingens förtjänster och brister på ett förberedande seminarium. Den seniora forskaren och doktorand(er) lyssnar sedan på disputationen och har, efter disputation, ett nytt seminarium med samma seniora forskare där doktorand(erna) diskuterar utfallet av försvar samt det förberedande seminariet. Detta förfaringssätt finns redan idag på ett antal lärosäten och ger doktoranden/doktoranderna en god möjlighet att förbereda försvaret samt möjligheter till en fördjupad förståelse för planering och genomförande av eget försvar.

Hur erfarenheterna från disputationstillfället samlas in är inte beskrivet i de båda ämnenas självvärderingarna och togs inte heller upp vid platsbesöket. Här kan ur ett kvalitetshänseende finnas anledning för HK att följa upp såväl handledares som doktorandernas erfarenheter. Detta kan ske i form av så kallade exitsamtal med studierektor eller prodekan, där även frågor om förbättringsområden avseende forskarutbildningen i sin helhet kan diskuteras.

Kompetensutveckling och framtida arbetsliv

Enligt forskning om doktorander inom OECD området framkommer att allt fler doktorander utbildas samtidigt som resurserna till forskning vid universitet och lärosäten skärs ned.¹ Detta leder till att allt färre doktorander kommer kunna beredas plats inom akademien efter examination. Det innebär i sin tur att allt fler av lärosätets doktorander behöver stimuleras till att utveckla en något bredare pedagogisk och/eller professionella kompetens inom sina respektive områden för att kunna verka inom offentliga myndigheter, policy-, kommun och industrisammanhang.

Doktoranderna i de båda ämnena menade att det fanns aktiviteter som bidrog till att förbereda dem för tiden efter disputation, men flera ansåg ändå att framtida vägval var något som tyngde dem, och de såg få möjligheter till post doc etcetera

De båda ämnesområdena NMDI och Idvsh erbjuder forskarutbildningskurser (cirka två till tre per område). I granskningen framgår att de kurser som avser att möta andra kompetensutveckling behov (än själva avhandlingsprojektet) och framtida arbetsliv främst handlar om högskolepedagogiska kurser.

Styrkor/Svagheter/Illustrativa exempel

I båda doktorandgrupper framkom att det fanns en del aktiviteter för att förbereda sig inför framtiden och ett yrkesliv inom eller utanför akademien. Men hur framtiden skulle kunna se ut yrkesmässigt var ändå något som oroade dem, och det fanns få kurser vid sidan av de mer traditionella högskolepedagogiska kurserna.

Vid granskningen av ämnesområdena NMDI och Idvsh kan noteras att de så kallade egna kurserna är relativt få och att de inte täcker in ett bredare kompetensutvecklingsbehov inför ett framtida arbetsliv utanför akademien.

Här kan frågan ställas om fakulteten eller respektive institution ger forskarutbildningskurser som innebär att doktoranderna vidgar sina förmågor och färdigheter. Eller är det så att kursutbud begränsas till ämnesområdets specifika karaktär samt till teori/metod? Frågan kan ställas om institutionerna som representerar två professionsmässigt sett relativt begränsade områden bör tänka i vidare strategiska banor kring behov av att utveckla nya typer av kurser som möter en förändrad omvärld, samtidigt som dessa kurser behöver möta akademins behov av vetenskaplighet.

Förslag på kvalitetshöjande åtgärder

Utifrån en vidgad diskussion om framtida karriärvägar och yrkesliv finns anledning att lyfta fram behovet av forskarutbildningskurser som även täcker in en bredare

¹ Teelken, C., Andreasen, K.E., Galimberti, A. Rasmussen, A. (2023). An international exploration of post PhD careers. Discussing issues of employability, and intersectorial mobility. *Studies in Higher Education*, 48, 1519-1523.

form av karriärvägar för yngre forskare och detta även inom sektorer utanför den rent akademiska. Institutionerna uppmanas även att tydliggöra för doktoranderna vilka karriärvägar som finns för yngre forskare.

Utvärderingsgruppen noterar att en uppföljning i form av en doktorandenkät finns. Något mer otydligt är om det sker regelbundna alumni-uppföljningar. Här kan finnas anledning att göra en mer fördjupad analys av var doktoranderna tar vägen efter examen och vilka typer av kompetenser de uppfattar skulle öka deras anställningsbarhet utanför akademien.

Sammanfattning och slutsatser

Inledningsvis konstaterades att fakulteten LS vid MaU och de båda ämnena NMDI och Idvsh har ett väl organiserat kvalitetsarbete med tydliga beskrivningar av såväl ansvarsfördelning som handläggnings- och beslutande processer. De åtgärder i form av möjliga kvalitetsutvecklande insatser som föreslås bör ses utifrån denna slutsats. Vårt arbete har begränsats till institutionernas kvalitetsprocesser kring forskarutbildningsämnena och på det sätt som det utbildningsnära kvalitetsarbetet säkerställer att forskarutbildningen håller en hög kvalitet avseende strukturer och processer. Det innebär att utvärderingsgruppen i lägre grad har utvärderat den enskilda fakultetens organisering av arbete med frågor som rör fakultetens olika forskarutbildningsämnen.

Styrkor och svagheter på fakultetsnivå

En gedigen modell för kvalitetsarbetet tillsammans med dokument som beskriver processer och beslutfattande finns på plats. Ett gediget system är en förutsättning för att mer oförutsägbara tillkortakommanden eller processer som handlar om mellanmänskliga utmaningar ska kunna gå att följa, hantera och förbättra när så behövs. Nedan anges ett par områden där utvärderingsgruppen ser ett möjligt utvecklingsbehov.

Föreslagna åtgärder

Hållbarhet över tid

De båda ämnena som har granskats är breda ämnen av karaktären fler- och tvärvetenskapliga. Tillräckligt med resurser och kompetens med både bredd och djup ska fortsatt kunna bära ambitiösa och omfattande ämnesområden. De två ämnen vars kvalitetsarbete har granskats har enligt egen utsago befunnit sig i ett nybyggarskede under en längre period. Här finns en utmaning i att bevara en hållbarhet över tid avseende ämnenas identitet, robusta forskningsmiljöer och fortsatt engagerade medarbetare. Forskningsmiljöerna hålls ihop av engagerade medarbetare, men också av en frekvent mötes- och seminarieverksamhet. Handledare, doktorander och studierektorer samt examinatorer möts kontinuerligt och ofta. Enligt vår bedömning är det tveksamt om den tid för handledning och studierektors uppdrag räcker till.

Utvärderingsgruppen rekommenderar att en översyn av antalet möten och seminarier inklusive avsedda syften görs för att kunna dra ned på omfattningen/antalet. Vi rekommenderar också de båda ämnesområdena att uppmärksamma/analysera hur brett ett ämnesområde kan bli innan kompetensen hos handledare blir för tunn för de krav och förväntningar som akademien ställer. Här är forskarskolorna både en tillgång och kan bli till en belastning i det fall inga nya forskarskolor tillkommer.

Ekonomi och strategier

Ledningen vittnar om en tuffare ekonomisk situation med inställda anställningar av doktorander samtidigt som två stora kullar av doktorander examineras i relativ närtid. Vad händer om utlysningar av forskarskolor minskar drastigt och/eller de båda ämnena hamnar i en situation med en kraftigt krympande forskarutbildning? Kan/ska fakulteten behålla den stora bredden inom ämnena eller fundera på än tydligare specialiseringar? Begränsade resurser talar för att de båda ämnesområdena tillsammans med fakulteten bör se över hur en samverkan och ett samarbete mellan institutioner kan utvecklas och formas på en mer organisatorisk nivå, till skillnad mot idag då samverkan mer verkar ske utifrån personkontakter.

Karriärvägar och kompetens

Vi rekommenderar de båda ämnesområdena att genomföra en fördjupad och regelbunden alumni-uppföljning, och där lägga in frågor om kompetensbehov som berör ett arbetsliv utanför akademien. Detta kan vara ett sätt att undersöka och förbereda nya typer av kurser som del i forskarutbildningens kompetensutveckling inför ett framtida yrkesliv.

Internationell samverkan

Avslutningsvis vill vi rekommendera fakulteten att tillsammans med forskarutbildningsämnena fundera över vad man vill uppnå med internationell samverkan på forskarutbildningsnivå.