

Til      **Universitetsstyret**  
Fra      **Universitetsdirektøren**

---

**Sakstype:**                   Vedtaks sak  
**Møtesaksnr.:**               V-sak 4  
**Møtenr.:**                   3/2014  
**Møtedato:**                 6. mai 2014  
**Notatdato:**                25.april 2014  
**Arkivsaksnr.:**  
**Saksbehandler:**           Guri Drottning Aarnes, Avdeling for fagstøtte

---

## Videre kvalitetsutvikling av UiOs ph.d.-utdanning

Saken har tidligere vært til behandling i Universitetsstyret 24.4.2012 og 23.4.2013.

### Hovedproblemstillinger i saken

Styret har påpekt følgende utfordringer for UiOs ph.d.-utdanning:

- Selv om fakultetene har et selvstendig ansvar for sine ph.d.-programmer, må UiO som institusjon ta et overordnet og helhetlig grep om videre utvikling av ph.d.-utdanningen som redskap for å nå målene i Strategi2020
- UiO må definere og synliggjøre hva en ph.d.-utdanning ved UiO innebærer, dvs hva som kjennetegner utdanningen og de ferdige kandidatenes kompetanse og kvalifikasjoner

Det er behov for en utdyping av UiOs ambisjoner for ph.d.-utdanningen, på et overordnet og strategisk nivå. Videre må det foretas en nærmere konkretisering og prioritering av utviklingstiltak.

### Konsekvenser for økonomi, bemanning og lokaliteter

De ressursmessige og eventuelt organisatoriske og administrative konsekvensene må avklares i konkretiseringsprosessen.

### Forslag til vedtak

1. Den videre utviklingen av ph.d.-utdanningen ved UiO skal baseres på ambisjonene i Strategi 2020, videre utdypet i sju innsatsområder som integrerer plattform for ph.d.-utdanningen med EUs prinsipper for innovativ doktorgradsutdanning.
2. Universitetsstyret ber fakultetene, i nært samarbeid med LOS, å gjennomføre utviklingsarbeidet i tråd med beskrevet prosess

  
Gunn-Elin Aa. Bjørneboe  
universitetsdirektør

  
for Monica Bakken  
avdelingsdirektør



FRA  
UNIVERSITETSDIREKTØREN

FREMLEGGNOTAT  
Møtesaksnr.: V-sak 4  
Møtedato: 06.05.14  
Arkivsaksnr:  
Saksbehandler: Guri D. Aarnes, AF

TIL  
UNIVERSITETSSTYRET

Dato: 26. april 2014

## Videre kvalitetsutvikling av UiOs ph.d.-utdanning

### 1. Bakgrunn

Høsten 2011 satte UiO i gang et prosjekt for kvalitetsfremming av sin ph.d.-utdanning og rektor nedsatte en arbeidsgruppe til å foreslå kvalitetsfremmende tiltak. Som del av dette arbeidet ble det utviklet en plattform for videreutviklingen av ph.d.-utdanningen ved UiO som Universitetsstyret vedtok 24.april 2012. (se pkt.4)

Den 23. april 2013 behandlet Universitetsstyret saken *Forskerutdanningen- prosjektoppfølgning*, hvor arbeidsgruppens rapport med anbefalinger ble lagt fram. Styrevedtaket lyder: « I lys av tilbakemeldinger fra universitetsstyret i møtet, bes det om at framlagte notat videreutvikles. Saken legges fram for ny behandling på et senere styremøte.»

### 2. Innledning

Strategi 2020 fastslår at UiOs forskerutdanning skal være fremtidsrettet. Den skal være internasjonalt attraktiv, og stipendiatene skal være integrert i attraktive forskningsmiljøer. Den fastslår at de viktigste innsatsområdene for utvikling er kvalitet og form på veiledningen, god faglig og sosial integrasjon av kandidatene i forskningsmiljøene og et faglig og arbeidsrelevant kurstilbud.

I møtet 23. april 2013 ga styret uttrykk for at universitetsdirektørens tiltaksforslag for videre utvikling av forskerutdanningen (kompetansehevende tiltak for veiledere, et helhetlig ikke-obligatorisk generisk kurstilbud for ph.d.-kandidater, nettsider for UiOs samlede kursporteføljen) var nødvendige, men ikke tilstrekkelig for å innfri universitetets vedtatte mål og ambisjoner.

Styret pekte særlig på at:



**Universitetsdirektøren**  
Postadr.: Postboks 1072 Blindern, 0316 Oslo  
Kontoradr.: Lucy Smiths hus,  
Problemveien 7, 9. et., 0313 Oslo

Telefon: 22 85 63 01  
Telefaks: 22 85 44 42  
postmottak@admin.uio.no  
www.uio.no  
Org.nr.: 971 035 854

- Selv om fakultetene har et selvstendig ansvar for sine ph.d.-programmer, må UiO som institusjon ta et overordnet og helhetlig grep om videre utvikling av ph.d.-utdanningen som redskap for å nå målene i Strategi2020
- UiO må definere og synliggjøre hva en ph.d.-utdanning ved UiO innebærer, dvs hva som kjennetegner utdanningen og de ferdige kandidatenes kompetanse og kvalifikasjoner

Med dette inviteres universitetsstyret til å vedta en utdyping av UiOs ambisjoner for ph.d.-utdanningen, på et overordnet og strategisk nivå. Det forutsettes at nærmere konkretisering og prioritering av utviklingstiltak følges opp av fakultetene og universitetsdirektøren i nært samspill, basert på styrker og svakheter i ph.d.-programmene.

### 3. UiOs ph.d.-utdanning og grunnlaget for videre kvalitetsarbeid

UiOs ph.d.-utdanning er organisert i programmer, ett for hvert fakultet. Fakultetene har det faglige og administrative ansvaret for sine programmer innenfor rammen av ph.d.-forskriften, som regulerer løpet fra opptak til avslutning. Utdanningen reguleres videre av en opptaksavtale. Utover dette bestemmer fakultetene selv hvordan utdanningen organiseres internt og hvordan de prioriterer sine ressurser. Innfrielse av kravene i og implementering av det nasjonale Kvalifikasjonsrammeverket for ph.d.-utdanningen er en driver i utviklingsarbeidet.

Universitetsstyret har vedtatt en nærhetsmodell for sin administrative virksomhet, som innebærer at beslutninger skal fattes på lavest mulig effektivt nivå og at brukerinteresser tillegges tung vekt. UiO skal våren 2014 starte en gjennomgang av roller, ansvar og arbeidsdeling mellom LOS og fakultetene, inkludert administrasjon av forskerutdanningen. I tillegg skal UiO følge opp NOKUTS evaluering av kvalitetssystemet som inneholder anbefalinger om kvalitetssikring av ph.d.-utdanningen.

### 4. Prinsipper for ph.d.-utdanningen ved UiO

#### UiOs plattform for ph.d.-utdanningen

Plattformen av 24.10.2012 bygger på målsettingen om at UiO er blant Europas mest attraktive forskerutdanningsinstitusjoner, med brede internasjonale fagmiljøer, gode rammevilkår, tett faglig samspill og individuell oppfølging. Forskerutdanningen skal kjennetegnes ved at kandidatene tar ansvar for egen faglige, profesjonelle og personlige utvikling, og er:

- forankret i et forskningsmiljø av tilstrekkelig kvalitet og størrelse
- i samspill med andre forskningsområder
- i en internasjonal/global kontekst
- i relasjoner til relevante samfunnssektorer og – institusjoner

For realisering av plattformens uttalte målsetting er følgende prinsipper lagt til grunn:

1. Ph.d.-utdanningen skal bidra til kreative, selvstendige og kritisk tenkende kandidater

2. Ph.d.-utdanningen ved UiO skal legge til rette for at kandidatene utvikler en sterk faglig og personlig integritet gjennom kjennskap til og kompetent bruk av det forskningsetiske regelverket
3. Ph.d.-utdanningen skal gi grunnlaget for faglig, profesjonell og personlig utvikling gjennom forskning. Kandidatens utvikling er ikke knyttet til forskningsprosessen alene. Samspillet mellom forskning og personlig utvikling bidrar til at hver enkelt kandidat oppnår en unik kompetanse innenfor sitt fagfelt
4. Ph.d.-utdanningen skal speile og bidra til forskningsmessig mangfold. Med vitenskapelig kvalitet som fellesnevner, skal ph.d.-utdanningen legge til rette for at den enkelte kandidat får muligheten til å utvikle seg innenfor ulike teoretiske og metodiske rammer og faglige kontekster
5. Forskningsmiljøet som kandidaten er tilknyttet, herunder samspillet med veileder og andre yngre og erfarne forskere, er den viktigste arena for kandidatens utvikling av kunnskaper, ferdigheter og kompetanse. Strukturerte kurs, seminarer, workshops og møter, gjerne i bredere, tverrfaglig kontekst, utgjør et viktig supplement
6. Ph.d.-utdanningen bør være like godt egnet for kandidater som søker stilling med store krav til metodiske og analytiske ferdigheter i industri og næringsliv, offentlig sektor og frivillige organisasjoner som for kandidater som søker seg en karriere innen forskning og undervisning
7. Ph.d.-utdanningen skal gjenspeile at forskning inngår i en kunnskapsøkonomi der forskning og innovasjon er internasjonal og tverrfaglig, og i økende grad tverrsektoriell

### **Plattformen i europeisk kontekst – EUs sju prinsipper for innovativ forskerutdanning(IDT-principles)<sup>1</sup>**

UiOs ambisjoner formulert gjennom plattformen, er på linje med det de fremste forskerutdanningsinstitusjonene i Europa arbeider for. Innen rammen av ERA og bygd på Salzburgprinsippene, vedtok EU-kommisjonen i november 2011 sju prinsipper for innovativ doktorgradsutdanning (Innovative Doctoral Training Principles in Europe, IDT-principles)<sup>2</sup>. Disse prinsippene bygger på flere sentrale aktørers deltakelse og innspill, ikke minst fra LERU<sup>3</sup> og EUA, samt fra arbeids- og næringslivsaktører. EUs ministerråd anbefaler institusjoner og medlemsland å følge dem opp som retningsgivende for videre utvikling av sin doktorgradsutdanning. Dette er også i tråd med den anbefalingen LERU nå gir til Europas doktorgradsgivende institusjoner, på bakgrunn av egne medlemmers erfaringer.<sup>4</sup>

De sju prinsippene er:

---

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research\\_policies/Principles\\_for\\_Innovative\\_Doctoral\\_Training.pdf](http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/Principles_for_Innovative_Doctoral_Training.pdf)

<sup>2</sup> [http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research\\_policies/Report\\_of\\_Mapping\\_Exercise\\_on\\_Doctoral\\_Training\\_FINAL.pdf](http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/Report_of_Mapping_Exercise_on_Doctoral_Training_FINAL.pdf)

<sup>3</sup> Doctoral degree beyond 2010: Training talented researchers for society, LERU March 2010

Good Practice Elements in Doctoral Training- Follow-on to the LERU paper "Doctoral degrees beyond 2010", Advice Paper no 15, LERU January 2014

<sup>4</sup> LERU Advice Paper no 15, January 2014, [www.leru.org](http://www.leru.org)

1. Fremragende forskning (Research Excellence)
2. Attraktive arbeidsforhold (Attractive institutional Environment)
3. Interdisiplinaritet (Interdisciplinary Research Options)
4. Eksponering for eksternt arbeidsliv (Exposure to industry and other relevant employment sectors)
5. Internasjonal nettverksbygging (International networking)
6. Overførbare ferdigheter (Transferable skills)
7. Kvalitetssikring av programtilbudet (Quality assurance)

UiO har nylig deltatt i en undersøkelse igangsatt av EU-kommisjonen i den hensikt å utforske hvordan IDT-prinsippene er implementert rundt om i Europa. Rapporten fra undersøkelsen konkluderer med at UiO i store trekk slutter seg til IDT-prinsippene, uten at disse har vært kjent som sådan i organisasjonen.<sup>5</sup> Undersøkelsen gir likevel ikke svar på hvor langt UiO er kommet når det gjelder kandidatenes, institusjonens eller andres ambisjoner og ønsker for ph.d.-utdanningen, jf. dette notatets innledning.

En sammenligning mellom IDT-prinsippene og UiOs vedtatte ph.d.-plattform, viser stor grad av sammenfall. For begge er det grunnleggende at utdanningen skal sette kandidaten i stand til å utøve fremragende forskning som kreative, selvstendige og kritisk tenkende risikotakere. Videre deles prinsippene om attraktive arbeidsforhold der kandidatene integreres i gode, internasjonalt orienterte fagmiljø som støtter og fremmer selvstendig og kvalifiserende forskningsarbeid, utdanning som stimulerer interdisiplinaritet/tverrfaglighet, eksponering for eksternt arbeidsliv og utvikling av generiske og overførbare ferdigheter.

Gjennom å integrere momentene i den vedtatte ph.d.-plattformen og utdype den særskilte UiO-relevansen, kan prinsippene brukes som innsatsområder for videre kvalitetsutvikling. På denne måten vil UiO også kommunisere godt internasjonalt om sin ph.d.-utdanning.

## 5. Innsatsområder for videre kvalitetsutvikling av UiOs ph.d.-utdanning

### 1. Fremragende forskning (Research Excellence)

UiO investerer tungt i ph.d.-utdanning og anser den som helt sentral for å oppnå målet om å bli et ledende forskningsuniversitet. Å etterstrebe fremragende forskning er fundamental for forskerutdanningen og dette prinsippet er derfor utgangspunkt for de øvrige. Doktorgradsutdanningen ved UiO skal være internasjonalt attraktiv og det å rekruttere de beste hodene er et mål som følger av ambisjonen. Akademisk standard som settes gjennom fagfelle vurderinger og forskningsmiljøer som

---

<sup>5</sup> Preliminary Report by CHEPS( Center for Higher Education Policy Studies)Study visit UiO, Case Study undertaken in the context of the “Exploration of the implementation of the Principles for Innovative Doctoral Training In Europe”, European Commission, DG RTD, Reference: <http://doc.utwente.nl/88802/>

representerer en kritisk masse er påkrevet. Fremragende forskning er naturlig faglig grensesprengende og kjennetegnes ved utstrakt institusjonelt og geografisk samarbeid. Kandidatene må trenes til å bli kreative, kritiske og autonome intellektuelle risikotakere, som dytter forskningsfronten framover. Kandidatene må innlemmes i og oppmuntres til å delta aktivt i miljøer som frembringer forskning av høyeste kvalitet. Ph.d.-utdanningen ved UiO skal legge til rette for at kandidatene utvikler en sterk faglig og personlig integritet gjennom kjennskap til og kompetent bruk av det forskningsetiske regelverket. Kandidatens utvikling er ikke knyttet til forskningsprosessen alene. Samspillet mellom forskning og personlig utvikling bidrar til at hver enkelt kandidat oppnår en unik kompetanse innenfor sitt fagfelt.

## **2. Attraktive arbeidsforhold (Attractive institutional Environment)**

Attraktive arbeidsforhold handler i denne sammenheng om mulighetene for å gjennomføre en tilfredsstillende utdanning og å få utføre et kvalifiserende og selvstendig forskningsarbeid. Viktig her er læringsmiljøet, det som skal til for at kandidaten utvikler seg faglig og personlig i riktig retning. UiOs ph.d.-plattform bygger på prinsippet om ansvaret for egen læring. Det er likevel arbeidsgivers ansvar å legge til rette og fasilitere. I Strategi 2020 er det overordnede personalpolitiske målet at: "UiO skal etablere og gjennomføre en helhetlig politikk som legger til rette for at ansatte av begge kjønn, i forskjellige livsfaser og med forskjellig bakgrunn skal kunne utvikle sitt potensial og bidra til felles mål enten området er forskning, undervisning, formidling eller forvaltnings- og støttefunksjoner." Det står også at midlertidig ansatte skal sikres god oppfølging gjennom karriererådgivning og kompetanseutvikling. Forskningsmiljøet som kandidaten er tilknyttet, herunder samspillet med veileder og andre yngre og erfarne forskere, er den viktigste arena for kandidatens utvikling av kunnskaper, ferdigheter og kompetanse. Veiledningen er en nøkkelfaktor, og veilederens rolle for kandidatens utvikling og framdrift er omfattende og krevende. UiO må sikre at veilederne har de beste forutsetninger for å utøve sin rolle og funksjon. Dette er ansvar som påhviler institusjonen like mye som på den enkelte veileder.

## **3. Interdisiplinaritet (Interdisciplinary Research Options)**

Begrepet interdisiplinaritet benyttes i denne sammenheng bredt, fra faglig samarbeid på tvers av disipliner, enheter og institusjoner og over til tverrfaglighet. Strategi 2020 understreker nødvendigheten av mer grenseoverskridende samarbeid og tverrfaglighet, ikke minst for å utnytte UiOs fortrinn som breddeuniversitetet og å ta itu med globale samfunnsutfordringer.

Å lykkes med interdisiplinaritet forutsetter en kultur for åpenhet i arbeidsmiljøet. En åpen forskningskultur innebærer rom og stimulans til nytenkning, prøving og feiling uten negative sanksjoner, deling av kunnskap og erfaringer. Ph.d.-utdanningen skal speile og bidra til forskningsmessig mangfold. Med vitenskapelig kvalitet som fellesnevner, skal ph.d.-utdanningen legge

til rette for at den enkelte kandidat får muligheten til å utvikle seg innenfor ulike teoretiske og metodiske rammer og faglige kontekster.

Sett som del av et helhetlig utdanningsløp, kan ph.d.-utdanningen være universitetets sentrale virkemiddel for utviklingen av en mer åpen og interdisiplinær forskningskultur. Det er en utbredt anerkjennelse i universitetsmiljøene av behovet for mer innsikt og kunnskap på tvers. I praksis er det mange opplevde hindre på veien for å oppnå dette. Hindrene kan ha mange årsaker. De kan være formelle, men i noen tilfeller betyr innarbeidede holdninger og praksis like mye som regelstyrte retningslinjer. Fagenes globale utvikling, finansieringsordninger, belønningssystemer, publiseringsregimer mv. er alle faktorer som påvirker både kultur, holdninger og handlinger.

#### **4. Eksponering for eksternt arbeidsliv (Exposure to industry and other relevant employment sectors)**

Godt over halvparten av ferdige ph.d.-kandidater kommer til å få seg jobb i annet arbeidsliv enn ved universitet og akademia, noen for alltid og andre for perioder. Dette gjelder UiOs kandidater så vel som for øvrig i landet og i Europa. Det er viktig at alle ph.d.-kandidater eksponeres for arbeidsliv og karrieremuligheter fra ulike perspektiver og ulike samfunnssektorer/bransjer. Ph.d.-utdanningen bør være like godt egnet for kandidater som søker stilling med store krav til metodiske og analytiske ferdigheter i industri og næringsliv, offentlig sektor og frivillige organisasjoner som for kandidater som søker seg en karriere innen forskning og undervisning. For UiO har tradisjonelt svært mange av kandidatene gått til offentlig virksomhet, i helse/sykehussektoren, skole/utdanning og offentlig forvaltning. Det er en økende etterspørsel og behov for forskningskompetanse i det kunnskapsbaserte næringslivet.

Ut fra både etterspørsel og behov fra kandidatene og deres framtidige karriere og fra samfunnets krav, må ph.d.-utdanningen omfatte samfunnsrelevant kunnskap og innsikt, herunder også innovasjonskunnskap. Deler av dette er generisk kunnskap, som i noen grad kan tilbys uavhengig av hvilket fagområde kandidaten tilhører.

#### **5. Internasjonal nettverksbygging (International networking)**

Ph.d.-perioden kan være den viktigste perioden for en forsker for å knytte kontakter og høste egne internasjonale erfaringer. Dette handler om å delta i faglige forskningsnettverk og – miljøer, få tilgang til og lære seg avansert infrastruktur og metoder, samarbeide om forskning, deltakelse på kurs, mv. Veileder og fagmiljøet spiller helt avgjørende roller, da det ofte er gjennom deres nettverk og kontakter kandidaten etter hvert kan etablere sine egne. Ph.d.-utdanningen skal først og fremst legge til rette for at kandidaten som forsker arbeider på den internasjonale arena like naturlig som den hjemlige.

## 6. Overførbare ferdigheter (Transferable skills)

Overførbare ferdigheter defineres i denne sammenhengen som ferdigheter tilegnet i én situasjon og som kan benyttes like godt i andre. I denne sammenhengen tenker vi først og fremst på å forberede ph.d.-kandidaten til en videre karriere uansett framtidig arbeidssted. Ph.d.-utdanningen skal gjenspeile at forskning inngår i en kunnskapsøkonomi der forskning og innovasjon er internasjonal og tverrfaglig, og i økende grad tverrsektoriell. Det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket for ph.d.-utdanningen spesifiserer noen ferdighetskrav, slik som prosjektstyring og innovasjon. Eksempler på ferdighetsområder kan være etikk, kommunikasjon, teamarbeid, innovasjon og entreprenørskap, IPR, standardisering. Mange relevante temaer er ikke spesifikke for ph.d.-kandidatens egne fagområder. Det betyr at det kan være både rasjonelt og verdifullt å tilby kurs/opplæring/trening på tvers av fag og enheter. Her er det et stort potensial for samarbeid med eksterne aktører og bredere kontaktflate med samarbeidspartnere.

## 7. Kvalitetssikring av programtilbudet (Quality assurance)

Målet for kvalitetssikring av forskerutdanningen er å sikre kvaliteten på forskningsmiljøet så vel som å fremme transparens og pålitelige prosedyrer for selve gjennomføringen, med temaer som opptak, veiledning, gradstildeling og karriereutvikling. System for kvalitetssikring av ph.d.- utdanningen må tilpasses innholdselementene i utdanningsløpet for å være et reelt redskap for høy kvalitet.

NOKUT har nylig evaluert UiOs kvalitetssystem for ph.d.- utdanningen og anbefaler UiO å revidere dette. UiO følger opp NOKUTs anbefalinger i en egen prosess i 2014, der forslag til opplegg og tiltak skal sendes ut til fakultetene på høring før igangsetting. I oppfølgingen vil evalueringsrutiner for de mest sentrale elementene i ph.d.- løpet stå sentralt, som for eksempel opptak, kursportefølje og veiledningen.

## 6. Videre prosess

Det er fakultetene som har ansvaret for ph.d.- utdanningen. Styrker, utfordringer og løsninger varierer fra fakultet til fakultet, og gjelder alle faser av løpet. For å realisere UiOs ambisjoner og de foreslåtte innsatsområdene, må fakultetene prioritere tiltak som fremmer kvaliteten på egen ph.d.-utdanning. Prodekaner med ansvar for forskerutdanningen vil være sentrale i diskusjonen og utviklingen av tiltak som gir et kvalitetsløft for hele UiOs ph.d.-utdanning.

Ambisjonene må komme til uttrykk i UiOs årsplan 2015-2017 som vedtas av styret i juni 2014. Fakultetene konkretiserer sine årsplaner høsten 2014. Noen utfordringer peker seg ut som felles for hele universitetet:

- Det bør tas et helhetlig grep om styrkingen av veilederkompetansen, gjennom organiserte opplæringstilbud.
- Det generiske kompetansetilbudet for kandidater må styrkes. Ansvar for utvikling og gjennomføring må avklares.

UiOs kvalitetssystem for utdanning skal revideres i 2014. Det settes særskilt søkelys på kvalitetssikring av



ph.d.-utdanningen, herunder en gjennomgang av ph.d.-forskriften.<sup>6</sup> Avdeling for fagstøtte arbeider sammen med fakultetene om dette.

UiO skal innen sommeren 2014 gå opp den administrative arbeidsdelingen mellom LOS og fakultetene, med bakgrunn i prinsippet om nærhetsmodellen og med tanke på forenkling og standardisering av de administrative rutinene.

### Forslag til vedtak

1. Den videre utviklingen av ph.d.-utdanningen ved UiO skal baseres på ambisjonene i Strategi 2020, videre utdypet i sju innsatsområder som integrerer plattform for ph.d.-utdanningen med EUs prinsipper for innovativ doktorgradsutdanning.
2. Universitetsstyret ber fakultetene, i nært samarbeid med LOS, å gjennomføre utviklingsarbeidet i tråd med beskrevet prosess

Gunn-Elin Aa. Bjørneboe  
universitetsdirektør

Monica Bakken  
avdelingsdirektør

Vedlegg:

1. Sentrale prosesser og dokumenter

---

<sup>6</sup> Det tas sikte på å legge fram revidert kvalitetssystem for styret i september

## Vedlegg 1 Sentrale prosesser og dokumenter

- **Arbeidsgrupperapport.** Rapporten «Akademisk, attraktiv, allsidig» og fakultetenes/enhetenes høringsuttalelser om denne var grunnlaget for styresaken i april 2013 foreslår en rekke konkrete tiltak for å svare på de mange utfordringene og behovene som arbeidsgruppen av identifisert
- **Kandidatundersøkelse.** En skjema-basert spørreundersøkelse ble sendt ut til samtlige registrerte ph.d.-kandidater ved UiO i januar 2012, totalt 3020 personer. 1603 besvarte på skjemaet som omfattet følgende temaer: kandidatens faglige bakgrunn, arbeidssted, alder og deres vurdering av kvaliteten på opplæringsprogrammet, av veiledningen og verdien av deltakelse i forskerskole. Hovedfunn: Over halvparten finner studiet i høy grad tilfredsstillende, og dette gjelder både UiO-tilsatte og eksternt tilsatte kandidater. Kurstilbudet i opplæringsprogrammet vurderes som middels, med stor variasjon mellom fakultetene. De fleste kandidatene er fornøyd med veiledningen. Rundt 70% har vært utenlands i perioden, av disse en fjerdedel på kortere eller lengre opphold på annen forskningsinstitusjon.
- **Nasjonal evaluering.** En evaluering av ph.d.-utdanningen i Norge ble utført av NIFU for Forskningsrådet på vegne av KD i 2012. Den undersøkte hvordan det norske ph.d.-systemet svarer til beskrevne kriterier og målsettinger om kvalitet, effektivitet og relevans<sup>7</sup>. Den undersøkt også hvordan institusjonene har tatt tak i utfordringer og svakheter som ble avdekket i en nasjonal evaluering i 2002. Rapporten konkluderer med at Norge har et ph.d.-system av høy kvalitet, sammenlignet med andre land. Hovedutfordringene i 2002 var gjennomføring/gjennomstrømming og effektivitet. Pr. 2012 er gjennomføringsgraden betydelig høyere. Sentrale utfordringer er høy gjennomsnittsalder på ferdige kandidater, kvaliteten på kurstilbudet, veiledningskvaliteten, nok tid til forskning og – trening, kvaliteten på internasjonale søkere, rekrutteringsprosesser og – kriterier, internasjonalisering hjemme og ute, opplærings og kompetansens relevans både for gjennomføring av utdanningen og for arbeidskarrieren. En tydelig anbefaling fra evaluatoren er at institusjonene satser mer på å tilby kandidatene trening i generiske ferdigheter, med tanke på at en framtidig karriere kan gå mange ulike veier.
- **Nasjonal evaluering.** NOKUT (Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen) foretok høsten 2013 en evaluering av UiOs system for kvalitetssikring av utdanningen, som også omfatter ph.d.-utdanningen. Evalueringsrapporten peker på mangler ved universitetets nåværende system og oppfordrer UiO å gi høy prioritet til en revisjon for et mer forenklet system som legger mer vekt på evalueringer, rapportering og analyser av kritiske risikofaktorer, og fokuset på administrasjon av ph.d.-utdanningen tas ut av kvalitetssystemet.

---

<sup>7</sup> **Kvalitet** iht en høy internasjonal standard og faktorer som søkeres kvalitet, rekrutteringsprosedyrer, programmenes innhold og gjennomføring, avhandlingens kvalitet, publisering, generiske kunnskaper

**Effektivitet** iht utdanningens organisering og ressursutnyttelse, med faktorer som gjennomføringsgrad og –tid, kandidatens alder, organiseringens effektivitet, ressursbruk, oppfølging, insentiver

**Relevans** iht samfunnets kompetansebehov, med faktorer som kompetanse for gjennomføring av graden og kompetanse ervervet for å ivareta egne karriereønsker, samfunnets og arbeidsgiveres kompetanseønsker

- **Personalpolitiske forpliktelser.** Europakommisjonens deklarasjon om the European Charter for Researchers and the Code of Conduct (C&C) for the Recruitment of Researchers av 11.3.2005 ble etterfulgt av en Human Relations Strategy for Researchers Incorporating the Charter and Code. I brev til Kommissjonen 25.6.2009 meddelte UiO sin tilslutning og forpliktelse til å implementere prinsippene i C&C. En 2-årig handlingsplan for vitenskapelig ansatte ble vedtatt 27.4.2010, for å følge opp strategi 2020 og forpliktelsene gjennom C&C. Prioriterte tema for denne perioden var rekruttering, oppfølging av midlertidig ansatte, kompetanseutvikling og sammenhengende tid til forskning. Handlingsplanen viser til målet om å styrke forskerutdanningen mht internasjonal attraktivitet og kompetanseutvikling som ruster til økt mobilitet. Handlingsplanen er pt ikke evaluert eller videreført
- **Pilotprosjekter.** I 2012 gjennomførte UiO 4 piloter på kurstilbud for ph.d.-kandidater innen generiske ferdigheter og ph.d.-veiledere om veiledningsrollen, med tanke på senere utvikling av faste kompetansetilbud. Erfaringene fra pilotene må tas med videre i diskusjoner og avklaringer om innhold, ansvar og arbeidsdeling om utvikling og drift av denne typen kurstilbud.
- **Salzburgprosessene.** Siden tidlig 2000-tall har det vært gjennomført to store prosesser i Europa med det mål å få til en mer enhetlig doktorgradsutdanning, og som siste del av et helhetlig utdanningsløp for høyere utdanning: 1)Bolognaprosessen, som ledet til etableringen av the European Higher Education Area, og dannelsen av the European Research Area, ERA. 2)Et resultat av Bolognaprosessen var de 10 Salzburgprinsippene for doktorgradsutdanning av 2005 (senere utvidet i 2010 med Salzburg II- anbefalingen for implementering av prinsippene). Disse prosessene har påvirket utviklingen av doktorgradsutdanningen i Norge. Innføring av ph.d.-graden i 2002 og innføringen av et nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for ph.d.-utdanning i 2009, tilpasset det europeiske, implementert fra og med 2012, er resultater av vår tilpasning