

FRA
UNIVERSITETSDIREKTØREN

FREMLEGGSNOTAT
Møtesaksnr.: V-Sak 3
Møtedato: 23.4.13
Notatdato.: 11. april 2013
Arkivsaksnr:
Saksbehandler: gmbremer/guriaarn

TIL
UNIVERSITETSSTYRET

Dato: 11. april 2013

Forskerutdanningen – prosjektoppfølgning

I april 2012 vedtok Universitetsstyret følgende mål for UiOs ph.d.-utdanning: UiO skal legge til rette for at doktorkandidatene tar ansvaret for sin egen faglige, profesjonelle og personlige utvikling. Sammen med fire prinsipper for slik tilrettelegging, utgjør dette UiOs ph.d.-plattform. En rektoroppnevnt arbeidsgruppe la sommeren 2012 fram rapporten *Akademisk, attraktiv, allsidig. En helhetlig plattform for ph.d.-utdanningen ved UiO*, som skisseres en rekke anbefalinger og tiltak for å nå det vedtatte målet. Rapporten har vært på høring hos fakultetene, kandidatorganisasjonen, Studentparlamentet og UB. Høringsuttalelsene slutter seg i hovedsak til rapportens beskrivelse av dagens ph.d.-utdanning, som i tillegg til egen kandidatundersøkelse bygger på nasjonale og internasjonale policydokumenter, erfaringer fra to gjennomførte pilotprosjekter, dialog med kandidater, fagmiljøer og ledelse ved ulike nivåer på UiO, anbefalinger fra nasjonale og internasjonale eksperter på feltet. I juni 2012 ble rapport fra en nasjonal evaluering av ph.d.-utdanningen i Norge lagt fram. En rekke av anbefalingene fra denne evalueringen er allerede innarbeidet praksis ved UiO, andre er i tråd med anbefalingene fra UiOs arbeidsgruppe.

Oppsummert fra ph.d.-prosjektrapportens høringsrunde påpeker mange fakulteter ønsker om tiltak som fremmer reell internasjonalisering, hjemme og ute, samt økt satsing på tverrfaglighet og samarbeid på tvers av institusjonelle grenser. I tillegg viser høringen enighet om behovet for gjennomgang av administrative rammer, rutiner, systemer og verktøy som høyner kvaliteten og effektiviteten i UiOs ph.d.-utdanning.

Av arbeidsgruppens anbefalinger er det særlig tre hovedgrupper av tiltak som får unison støtte i høringen og som krever koordinert oppfølging:

- Utvikling av kompetansehevende tiltak for veiledere
- Utvikling av et helhetlig, generisk kurstilbud for ph.d.-kandidatene
- Bedre synliggjøring av ph.d.-utdanningen på UiOs nettsider

Fakultetenes ansvar for ph.d.-utdanningen gir stor autonomi og muligheter for faglige tilpasninger. Diversiteten fakultetene imellom medfører imidlertid til at fellesløsninger, kommunikasjon og samarbeid på tvers er krevende. De nevnte tiltakene er av en slik karakter at koordinering på tvers vil gi stor merverdi og bidra til å skape en felles



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

signatur for UiOs ph.d.-utdanning. Et løp for å følge opp anbefalingene og gjennomføre tiltakene vil bli lagt i samråd med Forskningskomiteen.

Høringen avdekket et sterkt ønske om en gjennomgang av og forbedring av en rekke administrative prosesser og administrativt/organisatorisk rammeverk for ph.d.-utdanningen, herunder samarbeid og koordinering på tvers. Det samsvarer godt med konklusjoner i IHR-rapporten Roller og ansvar, som sier at UiOs økende kompleksitet som organisasjon har medført uklarhet i roller og oppgaver, med manglende styringsevne og suboptimal ressursutnyttelse som konsekvens. En gjennomgang av ph.d.-utdanningen i IHR-regi er derfor ønsket velkommen av fakultetene og berørte grupper. I lys av universitetsstyrets vedtak i V-SAK 5 IHR - organisering av SA5 12. mars 2013, tilrås det at denne gjennomgangen foretas som en del av SA5-prosessen.

Gjennomgangen skal resultere i forslag til administrering av UiOs ph.d.-utdanning som sikrer en optimal utnyttelse av kompetanse og ressurser på tvers av institusjonsnivåene. Det skal utvikles administrative løsninger som fremmer UiOs kvalitetsmål for utdanningen, høy tilfredshet hos kandidater, vitenskapelig og administrativt ansatte, gjennom god arbeidsdeling og avklarte roller og ansvar.

Forslag til vedtak:

1. Universitetsstyret tar situasjonsbeskrivelsen i rapporten *Akademisk, attraktiv, allsidig. En helhetlig plattform for ph.d.-utdanningen ved UiO* til etterretning.
2. Universitetsdirektøren bes om, i nær dialog med fakultetene og Fagområdet for universitetspedagogikk (FUP), å forberede igangsetting av kompetansehevende tiltak for veiledere, etablering av et helhetlig, ikke-obligatorisk, generisk kurstilbud for ph.d.-kandidater, samt utarbeide nettsider for UiOs samlede kursportefølje for ph.d.-utdanningen.
3. Administreringen av UiOs ph.d.-utdanning gjennomgås som del av SA-prosessen for IHR.



Gunn-Elin Aa. Bjørneboe
universitetsdirektør



Bjørn Haugstad
forskningsdirektør

Vedlegg:

Rapporten *Akademisk, attraktiv, allsidig. En helhetlig plattform for ph.d.-utdanningen ved UiO*

Oppsummering av høringsuttalelsene til rapporten

Evaluering av kurspiloter



Akademisk, attraktiv, allsidig

En helhetlig plattform for ph.d.-utdanning ved Universitetet i Oslo

Rapport fra en arbeidsgruppe

Juni 2012



Innhold

Forord	4
Oppsummering.....	5
1 Innledning.....	7
1.1 Bakgrunn.....	7
1.2 UiOs plattform for phd.-utdanning	8
1.3 Hvordan realisere plattformen?	9
2 Rammebetingelser	10
2.1 Forskerutdanning ved UiO.....	10
2.2 Ph.d.-utdanningen i endring	11
2.3 Rekrutteringsbehov frem mot 2020.....	13
2.4 Etikk og akademiske verdier	13
2.5 Internasjonalisering.....	14
2.6 Resultater fra kandidatundersøkelsen	15
2.7 Arbeidsgruppens vurderinger	16
3 Kandidatens faglige, profesjonelle og personlige utvikling.....	17
3.1 utfordringer	17
3.1.1 Forskningsarbeidet og veiledningen.....	17
3.1.2 Opplæringsdelen	18
3.1.3 Samarbeid og andre oppgaver	19
3.2 Tiltak	20
3.2.1 Forskningsarbeidet og veiledning.....	20
3.2.2 Opplæringsdelen	21
3.2.3 Samarbeid og andre oppgaver	21
4 Samfunnskontakt og ekstern synliggjøring	23
4.1 utfordringer	23
4.2 Tiltak	24
4.2.1 Synliggjøring gjennom ph.d.-kandidatene	24
4.2.2 Synliggjøring av UiO som forskningsmiljø.....	24
4.2.3 Fokus på innovasjon	25
4.2.4 Samarbeid med eksterne institusjoner.....	26
4.2.5 Karriereveier	26

5 Struktur og koordinering	28
5.1 Utfordringer	28
5.1.1 En tydelig og inkluderende ph.d.-utdanning.....	28
5.2 Et kvalitetssystem for ph.d.-utdanningen	31
5.3 Nye oppgaver – behov for sterkere koordinering.....	32
5.4 Ulike organisasjonsmodeller for koordinering	33
5.4.1 Videreføring av fakultetsmodellen - modell 1	33
5.4.2 Sentral faglig koordinering – modell 2.....	34
5.4.3 Vurdering av organisasjonsløsning.....	34
6 Økonomiske og administrative konsekvenser	36
Referanser	37
Vedlegg	38

Forord

Etter oppdrag fra Styret gjennom årsplanen, startet arbeidet med denne rapporten høsten 2011. Det ble nedsatt en arbeidsgruppe med følgende sammensetning:

1	Prosjektleder Berit Hyllseth	Forskningsadministrativ avdeling
2	Professor Kristian Emil Kristoffersen	Det humanistiske fakultet
3	Professor Kristian Prydz	Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
4	Professor Nina Vøllestad	Det medisinske fakultet
5	Professor Göran Sundqvist	Det samfunnsvitenskapelige fakultet
6	Professor Bjørn Stensaker	Det utdanningsvitenskapelige fakultet
7	Stipendiat Liv Elisif Kalland	UiODoc
8	Seniorkonsulent Jean-Raphael Martinez	Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
9	Førsteamanuensis Jarle Breivik	Det medisinske fakultet (fra februar 2012)
10	Ass. direktør Inger Skjelsbæk	Peace Research Institute of Oslo (PRIO)

Forskningsadministrativ avdeling har fungert som sekretariat for arbeidet.

Gruppen startet opp arbeidet i slutten av november 2011. I tillegg til å utarbeide rapport, har gruppen to gjennomført piloter: Ett kurs for nye ph.d.-kandidater med vekt på kommunikasjon og egenledelse og et intensivt dagskurs for veiledere. Gruppen har i tillegg utført en spørreundersøkelse for å kartlegge kandidatenes tilfredshet¹ med ulike deler av studiet.

Gruppens foreløpige analyser og konklusjoner ble lagt frem for i et høringsmøte 10. mai. Til høringsmøtet var det også invitert en internasjonal ekspert², som ga UiO tilbakemelding på styrker og svakheter ved UiO som forskerutdanningsinstitusjon.

Samlet sett utgjør disse aktivitetene et viktig grunnlag for gruppens anbefalinger.

Forslag til plattform for UiOs ph.d.-utdanning ble behandlet i UiOs styre den 24. april 2012, etter forutgående diskusjon i dekanmøtet den 21. mars. Styret sluttet seg til intensjonene i den foreslåtte plattformen og denne utgjør, med noen mindre endringer, en integrert del av rapporten.

¹ *Doktorkandidater ved Universitetet i Oslo. Resultater fra en spørreskjemaundersøkelse blant doktorgradskandidatene.* UiO Mai 2012.

² PD Dr Helmut Brentel, leder av Frankfurt Graduate School ved Goethe-universitetet i Frankfurt am Main.

Oppsummering

Universitetet i Oslo har gjennom Strategi 2020 satt seg store faglige mål som innebærer at man i enda større grad enn i dag skal være et internasjonalt orientert forskningsuniversitet der breddeutdanning kombineres med forskning på høyeste nivå. I denne prosessen spiller ph.d.-utdanningen en sentral rolle. Universitetet i Oslo har en lang doktorgradstradisjon, men står i dag overfor flere utfordringer som har sammenheng med nye nasjonale og internasjonale rammebetingelser som har konsekvenser for både kvalitet, effektivitet og relevans.

Arbeidsgruppen har identifisert noen kvalitetsutfordringer når det gjelder kandidatenes personlige og faglige utvikling, deres faglige og sosiale integrering i forskningsmiljøene, i relasjonen mellom doktorgradskandidat og veileder, samt i lys av en utvikling der flerfaglige og tverrfaglige tilnærminger blir mer og mer vanlig. Videre har universitetet potensial for bedre utnyttelse av de ressurser som er til rådighet for opplæring og veiledning, som blant annet kan bidra til å korte ned tiden kandidatene bruker på gjennomføring og disputas. Ph.d.-utdanningen har også utfordringer med å tilpasse seg den nye kunnskapsøkonomien der mange personer vil bruke sin doktorgradskompetanse utenfor universitets- og høyskolesektoren. Det kan stilles spørsmål om hvorvidt ph.d.-kandidatene tilegner seg den kompetanse og de ferdigheter som behøves for å bidra til innovasjon og nyskaping i offentlig og privat sektor.

I denne rapporten tas det til orde for at UiO møter disse utfordringene gjennom en samlet strategi som koordinerer og stimulerer til samarbeid mellom de ulike fakultetene, der ph.d.-utdanningen prioriteres strategisk, organisatorisk og ressursmessig. Konkret kan arbeidsgruppens anbefalinger oppsummeres i form av en styrket satsing på tre områder:

For det første argumenterer arbeidsgruppen for at ph.d.-utdanningen ved Universitetet i Oslo må utvides fra bare å fokusere på avhandlingsarbeidet og kvaliteten på dette, til også å inkludere de ferdigheter, kunnskaper og kompetanse – personlig og faglig – som ph.d.-kandidaten bør tilegne seg gjennom doktorgradsløpet. Her foreslås det en rekke tiltak for å styrke innholdet i opplæringstilbudet, veiledningsforholdet, kandidatenes eksponering for ulike disiplinære og faglige tilnærminger og til å øke deres generiske ferdigheter. Arbeidsgruppen peker på at det kan være mye å hente på å la de prinsipper og praksiser som gjelder dagens forskerskoler komme alle kandidater til gode uavhengig av deres formelle organisatoriske tilknytning.

For det andre mener arbeidsgruppen at UiO har mye å vinne på å styrke attraktiviteten og synligheten til ph.d.-utdanningen, og det foreslås flere tiltak som tar sikte på å markere universitetets overordnede ansvar for ph.d.-utdanningen. Inkludert i dette er tiltak for å stimulere til innovasjon og samhandling med eksterne aktører, karriereveiledning og initiativ for å lette overgangen mellom ph.d.-studiet og arbeidslivet – både innen og utenfor academia.

For det tredje vil arbeidsgruppen understreke at en realisering av UiOs ambisjoner avhenger av en tydeligere strukturering, og en mer hensiktsmessig organisering av ph.d.-utdanningen. Arbeidsgruppen skisserer forslag til tiltak på programnivå for å sikre ph.d.-kandidatenes faglige utvikling, og lanserer alternative organisatoriske løsninger for å utnytte universitetets samlede ressursgrunnlag på en bedre måte. Arbeidsgruppen anbefaler at UiO etablerer et faglig kunnskaps- og ressurscenter som kan bidra til å støtte opp om fakultetenes ansvar for å skape en god, effektiv og relevant ph.d.-utdanning.

Arbeidsgruppen vil understreke at de tre satsingsområdene må ses i sammenheng, og at en fragmentert oppfølging vil vanskeliggjøre oppnåelse av målene i Strategi 2020. I dag er ph.d.-utdanningen en del av en økende internasjonal konkurranse om «de beste hodene» der synlighet, attraktivitet og institusjonelt samarbeid er av avgjørende betydning for å nå den overordnede målsettingen om at UiO innen 2020 skal være blant Europas mest attraktive forskerutdanningsinstitusjoner.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

UiO er landets største forskerutdanningsinstitusjon og representerer både faglig styrke og bredde. Ph.d.-utdanningen er en stor investering for kandidaten, for UiO og for samfunnet. For kandidaten representerer ph.d.-utdanningen det første trinnet i et karriereløp. Erfaringer fra dette kan få stor betydning for senere valg.

Flere faktorer nødvendiggjør imidlertid et større løft for ph.d.-utdanningen. UiO har i Strategi 2020 ambisjoner om å ha en internasjonalt attraktiv ph.d.-utdanning i en tid der konkurransen om de gode talentene skjerpes. UiO har også ambisjoner om å legge til rette for større grad av tverrfaglighet.

Det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket for høyere utdanning³, som skal være implementert innen utgangen av 2012, skal bidra til bedre samsvar mellom læringsmål, innhold og aktiviteter i ph.d.-utdanningen. I praksis vil det medføre at UiO får et bredere ansvar for kandidatenes læringsutbytte, ikke minst fra veiledningssiden.

Mens antallet registrerte kandidater er mer enn fordoblet siden 1997, har det kun vært en svak økning i veilederkapasiteten. Det gjennomsnittlige antallet kandidater per veileder er doblet i perioden fra 1 til 2⁴. Nyere rekrutteringsanalyser viser at behovet for nye kandidater vil øke ytterligere i årene fremover⁵. Hvordan kan UiO opprettholde og styrke kvaliteten i ph.d.-utdanningen, gitt at veilederkapasiteten ved UiO ikke øker tilsvarende kandidatveksten?

UiO utdanner i økende grad for arbeidslivet utenfor akademien. I overkant av 60 % av kandidatene går til stillinger utenfor akademien; til instituttsektor, helseforetak og i offentlig og privat sektor forøvrig. UiO må derfor kvalifisere kandidatene for arbeid utenfor akademien.

Gjennomstrømningen har blitt bedre de senere årene, men er fortsatt for dårlig og frafallet er fortsatt for høyt. UiO har, i tråd med nasjonale målsettinger satt seg som mål å øke effektiviteten i ph.d.-utdanningen ved å redusere netto tid fra opptak til innlevering til 3,5 år, en reduksjon med om lag et halvt år fra i dag⁶.

Arbeidsgruppen som ble nedsatt høsten 2011 har, med utgangspunkt i Strategi 2020 og årsplanen for 2011, fått frihet til å foreslå kvalitetsfremmende tiltak. Den har tatt fatt på dette som en langsiktig prosess. Arbeidsgruppen har sett det som viktig for det videre arbeidet å a) etablere et solid kunnskapsgrunnlag for og diskusjon om vurderinger og anbefalinger, b) å skape en overordnet forståelse for behovene for å spesifisere overgripende mål og prinsipper for hva en ph.d.-utdanning ved Universitetet i Oslo skal innebære, c) indikere de områder hvor det må iverksettes tiltak og aktiviteter for å realisere de ambisjoner som Universitetet i Oslo har for sin ph.d.-utdanning.

³ Kvalifikasjonsrammeverket for høyere utdanning. Kunnskapsdepartementet 2009.

⁴ Se beregninger i vedlegg.

⁵ Etterspørsel etter og tilbud av stipendiatstillinger i Norge frem mot 2020. Rapport fra en arbeidsgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet og Universitets- og høyskolerådet.

⁶ Jf. styrevedtak 2011.

I sitt arbeid har derfor gruppen initiert en egen undersøkelse blant universitetets ph.d.-kandidater. Arbeidsgruppen har vært på studietur til England og sett på erfaringer fra ulike universiteter, og den har invitert eksperter fra inn- og utland til å presentere og diskutere ulike problemstillinger. Videre har arbeidsgruppen initiert ulike interne høringsprosesser og seminarer for både å innhente ulike synspunkter på ph.d.-utdanning, og forankre mulige løsninger. Endelig har gruppen gjennomført to piloter for å teste ut behov og innhold i et mulig fremtidig kurstilbud for kandidater og veiledere.

Et viktig skritt for arbeidsgruppen har vært å ta initiativ til å forankre en overordnet plattform for ph.d.-utdanningen ved Universitetet i Oslo.

1.2 UiOs plattform for ph. d.-utdanning

Plattformen for ph.d.-utdanningen som angir mål og prinsipper for videreutviklingen av ph.d.-utdanningen ble vedtatt av UiOs styre 24. april 2012, etter å ha vært diskutert i flere fora.

Plattformen skal bidra til at UiO oppnår målet om å være blant Europas mest attraktive forskerutdanningsinstitusjoner innen 2020.

Mål

UiOs styre har vedtatt følgende mål for ph.d.-utdanningen:

UiO skal legge til rette for at doktorkandidatene tar ansvaret for sin egen faglige, profesjonelle og personlige utvikling

... som er forankret i et forskningsmiljø av tilstrekkelig kvalitet og størrelse

... i samspill med andre forskningsområder

... i en internasjonal/global kontekst

... med relasjoner til relevante samfunnssektorer og -institusjoner.

Prinsipper

Målene innebærer at:

1. Ph.d.-utdanningen skal bidra til analytiske, kreative og kompetente kandidater og legge til rette for utvikling av faglig og personlige integritet gjennom kjennskap til og kompetent bruk av det forskningsetiske regelverket.
2. Ph.d.-utdanningen skal gi grunnlaget for faglig, profesjonell og personlig utvikling gjennom et selvstendig forskningsarbeid. Kandidatens utvikling er ikke knyttet til forskningsprosessen alene. Samspillet mellom forskning og personlig utvikling bidrar til at hver enkelt kandidat oppnår en unik kompetanse, forankret i et vitenskapelig fellesskap.
3. Det internasjonalt orienterte forskningsmiljøet, herunder samspillet med veileder og andre yngre og erfarne forskere, er den viktigste arenaen for kandidatens utvikling. Strukturerte kurs, seminarer, workshops og møter, gjerne i bredere, tverrfaglig kontekst, utgjør et viktig supplement.
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. 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.
6. Ph.d.-utdanningen skal gjenspeile at forskning inngår i en kunnskapsøkonomi der forskning og innovasjon er internasjonal og tverrfaglig, og i økende grad tverrsektoriell.

1.3 Hvordan realisere plattformen?

Denne rapporten kan betraktes som en oppfølging av plattformen for UiOs ph.d. utdanning, der arbeidsgruppen ønsker å konkretisere og foreslå løsninger på de utfordringer som den anser som mest presserende for å realisere målene plattformen. Rapporten er ut fra dette strukturert som følger:

I kapittel to drøfter arbeidsgruppen det vi anser som de mest sentrale rammebetingelsene som omgir ph.d.-utdanningen i dag, og som ventelig vil være viktige for den fremtidige ph.d.-utdanningen. På basis av de rammebetingelser som skisseres der, har arbeidsgruppen valgt å strukturere rapporten i tre mer overordnede kapitler som hver beskriver områder gruppen mener må prioriteres i årene som kommer.

For det første mener gruppen at ambisjonene i plattformen og i Strategi 2020 krever en større vektlegging av å bygge gode faglige felleskap for ph.d.-kandidatene. Universitetet må se nærmere på kandidatenes faglige, profesjonelle og personlige utvikling gjennom de ulike komponentene i ph.d.-utdanningen, samt at man sikrer at de fremtidige ph.d.-kandidatene eksponeres for ulike disiplinære kontekster og måter å arbeide på. Dette drøftes nærmere i kapittel 3.

For det andre mener gruppen at ambisjonene om økt profilering, internasjonalisering og samfunnskontakt som en del av ph.d.-utdanningen krever en mer systematisert synliggjøring av ph.d.-utdanningen ved UiO internt og også eksternt, bedre samarbeid med eksterne institusjoner, sterkere fokus på kunnskapens relevans og på innovasjon. Dette drøftes nærmere i kapittel 4.

For det tredje mener gruppen at universitetet må se nærmere på hvordan ph.d.-utdanningen er strukturert og organisert. Gruppen mener at UiO må ta et mer overordnet ansvar for å skape møteplasser for både ph.d.-kandidatene og deres veiledere. Videre må det tilstrebes en mer effektiv ressursutnyttelse når det gjelder gjennomføring av opplæringsdelen. I tillegg er det behov for å styrke det langsiktige kunnskapsgrunnlaget for ph.d.-utdanningen, herunder å skape gode og hensiktsmessige strukturer for kvalitetssikringen og videreutvikling. I kapittel 5 drøftes dette nærmere.

Oppdelingen over må ikke leses som et forsøk på å redusere ph.d.-utdanningens utfordringer til en rekke enkelttiltak. Gruppen vil tvert imot understreke behovet for å se sammenheng mellom ulike tiltak, initiativ og organisering, der eventuell overlapping mellom ulike kapitler nettopp må leses som et forsøk på å skape en slik helhet.

2 Rammebetingelser

2.1 Forskerutdanning ved UiO

UiO hadde i 2011 2887 registrerte doktorgradskandidater fordelt på 8 fakulteter⁷. Dette er en stor økning fra 2002, da UiO hadde 1169 registrerte kandidater. Av de 2887 registrerte i 2011 var 1488 tilsatt i stipendiatstilling ved UiO. Mens 42 % av kandidatene var registrert på Det medisinske fakultet, sto de tre minste fakultetene (Det juridiske, Det odontologiske og Det teologiske fakultet) for bare 5 %. 2011 var et rekordår for antall avlagte doktorgrader i Norge. Av til sammen 1329 doktorgrader sto UiO for 34 %, men UiO hadde ikke den samme prosentvise økningen som NTNU og Universitetet i Bergen. Ved UiO ble 70 % av doktorgradene avlagt innen medisinske og naturvitenskapelige fag.

Ph.d.-utdanningen er normert til 3 års fulltidsstudium, eventuelt pliktarbeid kommer i tillegg. En nasjonal undersøkelse viser at selv om andelen kandidater som gjennomfører har økt de senere årene, er frafallet fortsatt for høyt – ca. en av fem kandidater har ikke disputert etter 10 år⁸. I gjennomsnitt bruker hver kandidat 5 ½ år fra opptak til disputas, inkludert lovfestede permisjoner og pliktarbeid. Nyere analyser ved UiO basert på nettotall⁹, viser at kandidatene i snitt gjennomfører på litt over 4 år fra opptak til innlevering.

Ph.d.-utdanningen, som ble innført ved stortingsvedtak høsten 2002, erstattet de tidligere programspesifikke doktorgradene (dr.med. dr.polit. etc.), men medførte ikke vesentlige innholdsmessige endringer. De nye doktorgradsprogrammene omfattet krav til faglig veiledning og en kursdel som skulle sikre kandidatene en viss faglig bredde. Dr.philos.-graden ble videreført for personer som ikke ønsker å følge et organisert løp, men utgjør en stadig mindre andel av de avlagte gradene ved UiO.

Ph.d.-utdanningen er organisert i programmer, ett for hvert fakultet. Fakultetene har det faglige ansvaret for sine programmer innenfor rammen av ph.d.-forskriften, som regulerer ph.d.-utdanningen fra opptak til avslutning. Utdanningen reguleres videre gjennom en opptaksavtale i tre deler¹⁰. Utover dette bestemmer fakultetene hvordan utdanningen organiseres internt og hvordan de prioriterer sine ressurser. Flere fakulteter samarbeider tett med sine søsterfakulteter nasjonalt. UiO har også kandidater tilknyttet to museer (Naturhistorisk og Kulturhistorisk museum) samt fem sentre.

UiO sentralt har det overordnede strategiske, organisatoriske og administrative ansvaret for ph.d.-utdanningen. Forskningsadministrativ avdeling (FA) har et delegert ansvar for institusjonens regler og rammeverk, den årlige rapporteringen og et systemansvar for felles studentsystem (FS) på ph.d.-nivå. Videre administrerer FA det forskningsadministrative nettverket mellom ph.d.-koordinatorene.

⁷ NSD/DBHs doktorgradsstatistikk http://dbh.nsd.uib.no/statistikk/kategori_doktorgrader.action

⁸ *PhD education in a knowledge society. An Evaluation of PhD education in Norway.* NIFU rapport 25/2012. <http://www.nifu.no/Norway/Publications/2012/Rapport%2025-2012.pdf>.

⁹ Inkludert lovfestede permisjoner og sykefravær.

¹⁰ Del 1 har institusjon og kandidat som avtalepart, Del 2 har kandidat, veileder og institusjon som avtalepart, og Del 3 er en avtale med eksternt samarbeidspart.

FA har forvaltet UiOs ordning med forskerskoler fra 2004 til 2010, hvor utvalgte forskerutdanningsmiljøer ble tilført ekstra ressurser etter søknad. Siden 2010 er det ikke blitt utlyst nye midler til slike tiltak, men UiO deltar i nasjonale forskerskoler med tilskudd fra Forskningsrådet.

I tillegg til de store forskjellene i fakultetsstørrelse og antall kandidater er det også grunnleggende forskjeller i fagenes egenart, med de fortolkningsorienterte HumSam-fagene og de eksperimentelle MedNat-fagene som ytterpunkter. Dette påvirker rekruttering, forskningspraksis og avhandlingsform. I HumSam-fagene dominerer individuelle prosjektbeskrivelser. Forskningsprosessen følger gjerne et løp med færre veiledningsmøter enn det som er vanlig i de eksperimentelle fagene¹¹. Innen HumSam-fagene dominerer fortsatt monografien, selv om artikkelbaserte avhandlinger har blitt mer vanlig. Innen eksperimentelle fag knyttes kandidaten normalt til veileders prosjekt, og mange kandidater inngår i en større forskergruppe. Veiledningen skjer hyppigere, både formelt og uformelt. Den dominerende avhandlingsformen er artikkelbasert.

Den ulike organiseringen av ph.d.-utdanningen avspeiler fagenes egenart. En fakultetsbasert organisering legger godt til rette for å skreddersy ph.d.-løpet etter faglige behov og ressurser ved det enkelte institutt og fakultet, men den legger mindre til rette for koordinering, tverrfaglighet og fellesløsninger mellom programmene.

2.2 Ph.d.-utdanningen i endring

Bolognaprosessen har ført til store reformer i de europeiske landenes ph.d.-utdanning som tidligere var organisert svært forskjellig. I dag er tendensen mer strukturerte opplegg som legger til rette for tverrfaglighet, samspill mellom faglig fordypning og personlig utvikling, samt økt samhandling mellom akademia og samfunnet utenfor.

EU øker nå sin satsning på ph.d.-utdanningen, og har et sterkt fokus på hvordan man kan skape et best mulig læringsmiljø for fremtidens forskere. Strategier utvikles for å tilrettelegge for karriere både i og utenfor akademia, hvor man vektlegger å se forskning og innovasjon i sammenheng. Videre legges det vekt på å skape gode og attraktive forskerkarrierer med økt internasjonal mobilitet. Eksempler på dette er *starting grants* og europeisk *nærings-ph.d.* som starter i 2012. En rekke europeiske organisasjoner har utviklet strategier for forskerutdanning av høy kvalitet¹².

Den internasjonale utviklingen påvirker også forskerutdanningen i Norge. Innføringen av ph.d.-graden i 2002 er i så måte en tilpasning. Som ledd i Bologna-prosessen vedtok Norge i 2009 en norsk versjon av det europeiske kvalifikasjonsrammeverket for høyere utdanning. Rammeverket beskriver forventet læringsutbytte for utdanningen på bachelor-, master- og ph.d.-nivå innenfor tre kategorier: kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse. For ph.d.-utdanningen skal rammeverket være implementert innen utgangen av 2012, og vil være førende for kvalitetsutviklingen i ph.d.-utdanningen fremover. Forventningene om at kandidatene ved endt utdanning skal kunne styre komplekse tverrfaglige arbeidsoppgaver og prosjekter og kunne vurdere behovet for, ta initiativ til og drive innovasjon, oppfattes som særlig krevende.

¹¹ Jf. UiOs kandidatundersøkelse 2012.

¹² Blant de mest relevante for UiO er *Doctoral Degrees beyond 2010: Training Talented Researchers for Society*, publisert av League of European Research Universities (LERU) i 2010, og *Salzburgprinsippene I og II*, utviklet av European University Association (EUA) og EU-kommisjonens *Principles for Innovative Doctoral Training (REF)*.

Med utgangspunkt i at kandidaten skal gjennomføre et selvstendig vitenskapelig arbeid som oppfyller internasjonale standarder, er det viktig at rammeverkets læringsutbyttebeskrivelse ikke bare medfører en rekke tilleggskrav, men at de blir en integrert del av utdanningen. Både institusjon og veileder må ta ansvar for at det skjer.

Kvalifikasjonsrammeverket for høyere utdanning – 3. syklus (ph.d.-utdanningen)

En kandidat med fullført kvalifikasjon skal ha følgende totale læringsutbytte definert i kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse:

Kunnskap

Kandidaten

- er i kunnskapsfronten innenfor sitt fagområde og behersker fagområdets vitenskapsteori og/eller kunstneriske problemstillinger og metoder
- kan vurdere hensiktsmessigheten og anvendelsen av ulike metoder og prosesser i forskning og faglige og/eller kunstneriske utviklingsprosesser
- kan bidra til utvikling av ny kunnskap, nye teorier, metoder, fortolkninger og dokumentasjonsformer innenfor fagområdet

Ferdigheter

Kandidaten

- kan formulere problemstillinger for og planlegge og gjennomføre forskning og faglig og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid på nasjonalt og internasjonalt nivå
- kan håndtere komplekse faglige spørsmål og utfordre etablert kunnskap og praksis på fagområdet

Generell kompetanse

Kandidaten

- kan identifisere nye og relevante etiske problemstillinger og utøve sin forskning med faglig integritet
- kan styre komplekse tverrfaglige arbeidsoppgaver og prosjekter
- kan formidle forsknings- og utviklingsarbeid gjennom anerkjente nasjonale og internasjonale kanaler
- kan delta i debatter innenfor fagområdet i internasjonale fora
- kan vurdere behovet for, ta initiativ til og drive innovasjon

I henhold til Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagutdanning¹³ skal alle nye ph.d.-programmer tilfredsstille noen minstekrav til størrelse og rekrutteringspotensial. Kravene er normgivende også for UiO. I følge NOKUTs tilsynsforskrift¹⁴ skal institusjonene ha et system for kvalitetssikring av utdanningen som skal legges til grunn for NOKUTs tilsyn/revisjoner. Institusjonenes kvalitetssikringssystem evalueres ut fra et felles sett av kriterier. UiO godkjente sitt kvalitetssystem for forskerutdanningen i 2006¹⁵.

Med høyskolereformen i 1994 og Mjøsutvalgets innstilling i 2002 som utgangspunkt, har det norske landskapet for ph.d.-utdanning endret seg. Fra 2004 fikk høyskolene anledning til å søke godkjenning innenfor avgrensede områder, men fortsatt avlegges ca. 95 %, av doktorgradene ved de "gamle" gradsgivende institusjonene. Nye ph.d.-utdanninger bygges opp innenfor korte profesjonsutdanninger, ofte med en mer anvendt profil enn de tradisjonelle universitetsløpene. For

¹³ Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning. FOR 2010-02-01 nr 96.

¹⁴ NOKUTs forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten av høyere utdanning. Vedtatt av NOKUT 27. januar 2011.

¹⁵ Kvalitetssystem for utdanningsvirksomheten ved Universitetet i Oslo. Med virkning fra 11. februar 2010.

UiO betyr dette på sikt økt konkurranse om kandidatene, og færre eksterne søkere. Det gjelder særlig innen humaniora og samfunnsfag, men også innen helse, teknologi og realfag.

Forskningsinstituttene har også gitt uttrykk for vilje til å utvikle samarbeid med universitetene for å skreddersy ph.d.-utdanningen til eget behov¹⁶. Eksempel på dette er PRIOs forskerskole, som er utviklet i samarbeid med de samfunnsvitenskapelige fakultetene ved UiO og NTNU. Behovet for mer regulert og strukturert samarbeid mellom UiO og forskningsinstituttene har blant annet resultert i nye retningslinjer for samarbeid ved MN-fakultetet, vedtatt i 2011¹⁷.

2.3 Rekrutteringsbehov frem mot 2020

En arbeidsgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet og Universitets- og høyskolerådet høsten 2011 la i februar 2012 frem en ny analyse av fremtidig rekrutteringsbehov. Rapporten viser beregninger av behov for og tilfang av ferdige kandidater i Norge frem mot 2020. Gruppen konkluderte med at 850 - 1000 faste fagstillinger blir ledige hvert år. Denne kompetansen må erstattes av forskerutdannede personer, dersom ikke fagene skal svekkes. I rapporten anslås det i tillegg å være økt behov for ferdige kandidater i det norske arbeidsmarkedet som følge av økte kompetansekrav. Dette gjelder i FoU-systemet, næringslivet, offentlig sektor og organisasjoner og stiftelser. Behovene er særlig store innen realfag og teknologi, mens det er rom for noe vekst også innen samfunnsvitenskap, medisin og helsefag.

For å kunne dekke behovet for ferdige kandidater, mener gruppen det er behov for å øke tilfanget av doktorer til det norske arbeidsmarkedet. Det foreslås derfor en årlig vekst i antall stipendiatstillinger (mellom 0,5 og 3 %, avhengig av fagområde), samt at fagområdene som i dag har underdekning får tilført ekstra stillinger i perioden 2012 - 2020. Veksten i stipendiatstillinger blir da mellom 340 - 400 nye stillinger årlig i perioden. I tillegg til forslag om å øke i antallet stipendiatstillinger, ble det foreslått å styrke dagens nærings-ph.d.-ordning, etablere en nye partnerskaps-ph.d. for offentlig sektor, vurdere insentiver for bedre kjønnsbalanse og å opprettholde balansen mellom stipendiat- og postdoktorstillinger.

2.4 Etikk og akademiske verdier

Det er en betydelig utfordring å finne en god balanse mellom satsing på forskningens muligheter til å utvikle ny og samfunnstjenlig kunnskap og teknologi og samfunnets muligheter til å beskytte seg mot utilsiktede skadevirkninger av denne utviklingen. Det er etiske dilemma forbundet med hvilke metoder, vurderinger og verdier man legger til grunn for forskningen. Forskernes integritet utfordres lett i et konkurransebasert forskningssystem med høye krav til publisering.

Universitetet har ansvar for å sikre at forskningen utføres i samsvar med de rammer som er fastsatt, bl.a. i universitetsloven, forvaltningsloven, og i vilkår fra eksterne finansieringskilder. Den enkelte forsker har et selvstendig ansvar for at forskningen utføres i samsvar med god forskningskikk, anerkjente vitenskapelige og etiske prinsipper, og innenfor fastsatte, lovregulerte rammer. Instituttlederne og dekanene skal kontinuerlig følge opp og etterse at rammene overholdes. De

¹⁶ *Doktorgradsutdanningen og instituttsektoren*. Innstilling av 15. 08. 2011 til Kunnskapsdepartementet fra et utvalg oppnevnt av UHR, FFA og Norges forskningsråd.

¹⁷ *Stipendiat ansatt i instituttsektoren – kjørebok/huskeliste*. Internt notat, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet 2011.

senere årene er det utviklet et omfattende lovverk som skal sikre at forskning skjer innenfor etisk forsvarlige rammer. Ved UiO er det utarbeidet en tiltaksplan og en håndbok for redelighet i forskning, forskningsetiske retningslinjer og det er oppnevnt et rådgivende forskningsetisk utvalg.

Etisk refleksjon skal inngå i alle ledd i et velfungerende forskningssystem og øves opp gjennom hele studieløpet. Universitetet har et særlig ansvar for at etikk og akademiske verdier blir godt ivaretatt i forskerutdanningen. Alle ph.d.-programmer har i dag obligatorisk opplæring i etikk.

2.5 Internasjonalisering

Forskerutdanningen opererer i et internasjonalt marked som påvirker hele ph.d.-løpet, fra rekruttering og opptak til disputas og videre karriere. Det internasjonale perspektivet må derfor være gjennomgående i all aktivitet innen ph.d.-programmene. Erfaringen tilsier at forskningsmiljøer med høy kvalitet og god synlighet tiltrekker seg forskere og ph.d.-kandidater fra anerkjente institusjoner i andre land. Dette sikrer kandidatene i slike forskningsmiljø en internasjonal dimensjon ved sitt hjemmeuniversitet. I tillegg har disse miljøene en stor internasjonal kontaktflate som gjør det enklere å kunne reise ut. Den internasjonale dimensjonen er med på å styrke kandidatenes konkurranseevne i det globale arbeidsmarkedet.

For å øke internasjonaliseringen av ph.d.-utdanningen, har det lenge vært en uttalt målsetting at de fleste kandidater skal ha et lengre utenlandsopphold i sitt ph.d.-løp.

Imidlertid har man fremdeles ikke oppnådd det ønskede resultat. Det bør derfor vurderes om det finnes andre tiltak som øker internasjonaliseringsgraden i ph.d.-utdanningen. Alle kandidater bør for eksempel tidlig i ph.d.-løpet møte en internasjonal dimensjon og ha tilgang til internasjonale nettverk, i tillegg til at det tilrettelegges for kortere og lengre forskningsopphold.

Norske stipendiatstillinger er internasjonalt attraktive på grunn av lønnsvilkårene. Ph.d.-utdanningen ved UiO har et godt omdømme, men utfordringen er likevel å rekruttere blant de beste i det internasjonale markedet. For å tilstrebe dette, må UiO bli mer synlig på den internasjonale arena og utvikle en ph.d.-utdanning som bidrar til at institusjonen blir en enda mer attraktiv samarbeidspartner for andre velrenommerte utdanningsinstitusjoner. Bruk av anerkjente gjesteforskere i undervisning og veiledning, samt tilgang til ledende teknologi er avgjørende for et universitet som tar sikte på å være blant de beste. UiO bør dessuten legge enda bedre til rette for utenlandske kandidater som kommer til Norge for å ta en ph.d.-utdanning.

Physics of Geological Processes – PGP

PGP er et senter for fremragende forskning i grenseområdet mellom fysikk og geologi og er et godt eksempel på et internasjonalt miljø som forener høy vitenskapelig kvalitet med utstrakt samhandling mellom ulike fag og land, og med industrien. Fagmiljøet rommer 15 nasjonaliteter og fagspråket er engelsk. Siden senteret i seg selv er utpreget internasjonalt, er det ikke noe tema at alle kandidatene skal reise på utenlandsopphold. Likevel reiser om lag en tredel av dem ut i feltarbeid over hele verden. Utveksling skjer også mellom samarbeidende forskergrupper i ulike land.

2.6 Resultater fra kandidatundersøkelsen

Arbeidsgruppen har i forbindelse med planarbeidet gjennomført en kandidatundersøkelse¹⁸ for å kartlegge kandidatenes tilfredshet med ph.d.-utdanningen. Det generelle inntrykket fra undersøkelsen er at kandidatene jevnt over er rimelig fornøyde med ph.d.-utdanningen. Over halvparten av ph.d.-kandidatene oppgir at studiet «i høy grad» er tilfredsstillende. Det er relativt små forskjeller mellom fakultetene i disse vurderingene, med kandidatene fra UV-fakultetet som de mest fornøyde og kandidatene fra JUS som de minst fornøyde. Fem prosent av kandidatene oppgir at ph.d.-studiet ikke er tilfredsstillende.

Undersøkelsen viser at det er behov for forbedring av kurstilbudets kvalitet og relevans. Samlet vurderes opplæringsprogrammene som middels, men det er stor variasjon mellom fakultetene. Ved UV-fakultetet er kandidatene mest fornøyde (46 % oppgir høy kvalitet) og ved HF minst (18 %). Med forbehold om at en forskerskole ikke er en klart definert størrelse og at kandidatene selv ikke nødvendigvis skiller klart på det, ser det ut til å være små forskjeller mellom kandidater som er tilknyttet en forskerskole og øvrige kandidater.

De fleste kandidatene er fornøyde med veiledningen, mens 8 % er direkte misfornøyde. Det er store forskjeller mellom fakultetene når det gjelder omfanget av veiledningen, men tilfredsheten ser ut til å ha lite sammenheng med hyppigheten på veiledningen. Undersøkelsen gir visse holdepunkter for at det er fordelaktig å være tilknyttet veileders prosjekt, da disse kandidatene får mer veiledning og er mer fornøyde med veiledningen enn andre kandidater.

69 % av kandidatene har vært utenlands i løpet av perioden. Nær halvparten (45 %) har deltatt på en internasjonal workshop eller konferanse, mens til sammen 23 % har vært på et kortere eller lengre utenlandsopphold, Kun 16 % hatt opphold på tre måneder eller mer. Nærmere 70 % av doktorgradskandidatene som har vært på konferanse eller forskningsopphold i utlandet oppgir at de har hatt stort utbytte av det. Av dem som har hatt en faglig utenlandsreise, svarer ca. 60 % at de i høy eller noen grad er fornøyde med hvordan universitetet legger til rette for slike reiser. De viktigste grunnene til ikke å reise ut er familie, og manglende tid eller manglende finansiering.

Undersøkelsen viser at det bare er ubetydelige forskjeller i vurderinger av ulike sider ved doktorgradsstudiet mellom ph.d.-kandidatene som arbeider ved UiO og andre steder. Færre eksterne kandidater har pliktarbeid, og flere arbeider deltid. Det er ingen forskjeller mellom de to gruppene når det gjelder tilfredshet med ph.d.-utdanningen, hvor ofte de får veiledning og hvor fornøyde de er med den. Dette er et viktig funn som tyder på at doktorgradskandidatene ved UiO som arbeider i helseforetakene, i instituttsektoren og andre steder får like god oppfølging både fra universitetets side og fra det lokale arbeidsstedet som de øvrige.

Det er gjennomgående svært små forskjeller mellom kvinner og menn i vurderingen av ph.d.-studiet, og forskjellene lar seg stort sett forklare med ulik fakultetstilknytning. Kvinner ser imidlertid litt

¹⁸ *Doktorgradsstudiet ved Universitetet i Oslo. Resultater fra en spørreundersøkelse blant doktorgradskandidatene.* Mai 2012. For mer detaljer, se <http://www.uio.no/foransatte/arbeidsstotte/fa/utdanning/phd-prosjekt/>

større relevans av generiske kurs, og er litt mindre tilfreds med veiledningen. Kvinner oppgir i noe høyere grad sykefravær og forsinkelse på grunn av egen helse.

2.7 Arbeidsgruppens vurderinger

Arbeidsgruppen har hatt en bred sammensetning og medlemmene har omfattende erfaring fra og kunnskap om ph.d.- utdanningen ved UiO. I sitt arbeid har gruppen hatt innledende møte med universitetsledelsen, gjennomført kandidatundersøkelsen samt to kurspiloter for henholdsvis ph.d.- kandidater og veiledere, innhentet innspill og rapporter fra fakultetene og arrangert høringsmøte med relevante organer ved UiO. Gruppen har også hatt informasjonsmøter og dialog med University College London, Cardiff University, Bristol University, Vitae - organisasjonen for ph.d. kandidater i UK og dialog med PD Dr. Helmut Brentel, Goethe Universitetet i Frankfurt am Main. I tillegg har arbeidsgruppen møtt representanter for ulike forskningsprogrammer og sentere ved UiO, samt en representant for ph.d.-utdanningen ved NTNU.

Basert på ovennevnte, mener arbeidsgruppen at ph.d.-utdanningen ved UiO holder tilfredsstillende kvalitet, men at det er nødvendig med ytterligere kvalitetsutvikling, særlig innen områder der datagrunnlaget peker på konkrete problemområder. Arbeidsgruppen ser det også som viktig at UiO utvikler et helhetlig grep om mål og virkemidler for kvalitetsutvikling og kvalitetssikring av ph.d.- utdanningen, hvor det i dag er stor variasjon mellom fakultetene.

En internasjonalt attraktiv ph.d.-utdanning fordrer en helhetlig strategisk plattform og bedre synlighet for UiO som forskerutdanningsinstitusjon. Ph.d.-utdanningen må sette kandidaten i sentrum, ved å ha som målsetting å utvikle både den faglige kompetansen og mer generiske ferdigheter. Samtidig må UiO utvikle veilederkompetansen og tydeliggjøre rolleforventningene til veilederne. Særlige utfordringer er knyttet til tilrettelegging for tverrfaglige ph.d.-prosjekter og innovasjonsmuligheter under ph.d.- studiet. Det rike tilfanget av faglige utviklingsmuligheter for ph.d.-kandidater må presenteres på en bedre måte, og det må samtidig utvikles nødvendig fellesinformasjon til potensielle søkere, ferdige kandidater og andre interessenter.

3 Kandidatens faglige, profesjonelle og personlige utvikling

3.1 Utfordringer

UiO skal legge til rette for kandidatens faglige, profesjonelle og personlige utvikling gjennom et godt og variert kurstilbud, et stimulerende fagmiljø, deltakelse i nasjonale og internasjonale faglige aktiviteter og nettverk, og gjennom samspill med nærings- og samfunnsliv. Dette er kvaliteter som i stor grad samsvarer med mål og kriterier for forskerskoler¹⁹.

Kvalifikasjonsrammeverket for høyere utdanning beskriver det læringsutbyttet som det forventes at alle kandidater som har fullført utdanning på det aktuelle nivået skal ha. Kvalifikasjonene i høyere utdanning beskrives nå gjennom læringsutbytte heller enn innsatsfaktorer, og beskrivelsene er gyldige for alle kandidater, uavhengig av fagområde.

Tradisjonelt har avhandlingen vært det viktigste (og kanskje det eneste) vurderingsgrunnlaget for ph.d.-utdanningen. Med Bolognaprosessen og kvalifikasjonsrammeverket som grunnlag for hvordan vi legger opp ph.d.-løpet, vil det bli lagt større vekt på kandidatens tilegning av ferdigheter enn tidligere, samtidig som fokuset på høy kvalitet på avhandlingen opprettholdes. Dette vil få konsekvenser både for opplæringsdelen og for veiledningen. Sentralt her står generell kompetanse og generiske ferdigheter. Med dette forstår vi kompetanse og ferdigheter som er relevant ikke bare for forskningsarbeidet, men som også kvalifiserer for andre typer oppgaver enn de rent forskningsmessige. Eksempler på generiske ferdigheter er prosjektledelse, formidling, rettighetsspørsmål, kommersialisering og entreprenørskap.

Læringsutbyttet for en ph.d.-kandidat ved UiO utvikles gjennom tre områder:

- Forskningsarbeidet og veiledningsprosessen
- Opplæringsdelen (kurs, seminarer etc.)
- Samarbeid og andre oppgaver

Det er et mål for UiO at både kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse utvikles på en integrert måte gjennom alle disse tre områdene av ph.d.-utdanningen. Videre bør internasjonalisering også inngå i alle elementene. Slik UiOs ph.d.-utdanning fremstår i dag, er det en rekke utfordringer innen disse tre områdene. I det følgende vil rapporten peke på det arbeidsgruppen mener er de mest sentrale utfordringene. Deretter foreslås tiltak som kan møte dem.

3.1.1 Forskningsarbeidet og veiledningen

Forskningsarbeidet er den viktigste arenaen for utvikling av kandidaten og skjer i et samspill mellom kandidatens egen innsats, veiledningen og det forskningsmiljøet kandidaten er en del av. Dette gjelder utvikling både av kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse. Av kandidatundersøkelsen går det fram at kandidatene generelt er fornøyd med veiledningen, men det er betydelig variasjon

¹⁹ Jf. *Evaluering av norsk forskerutdanning* s. 79, Norges Forskningsråd 2002 og UHRs notat om forskerskoler fra 2004: <http://www.uhr.no/forskerskoler>.

mellom fakultetene. Arbeidsgruppen har identifisert følgende utfordringer i forskningsarbeidet, veiledningen og forskningsmiljø:

- *Forskningsarbeid.* Det er flere faktorer som kan føre til forsinket gjennomføring av forskningsarbeidet, som at publisering kan ta lang tid, at kandidaten mangler ferdigheter i selvledelse (prosjektplanlegging og -avgrensing) og har manglende kjennskap til relevante ressurser internt og eksternt. Kulturforskjeller som medfører varierende grad av deltakelse fra veiledere i ulike faser av prosjektet er også en faktor som påvirker kvalitet og gjennomføringstid.
- *Veiledning.* De viktigste utfordringene ved veiledningen er at denne mange steder er privatisert. Videre er det et problem at veiledning i liten eller ingen grad er gjenstand for kvalitetsvurdering og kvalitetsforbedring. Det er også slik at veiledere tradisjonelt har fokusert på forskningsarbeidet, og i mindre grad vært aktive deltakere i og tilretteleggere for kandidatens profesjonelle og personlige utvikling. En viktig grunn til dette er uklare kriterier for hva som skal oppnås gjennom ph.d.-kvalifiseringen og hvordan denne dokumenteres.
- *Forskningsmiljø.* Kvaliteten på forskerutdanningen har sammenheng med kvaliteten på forskningsmiljøet kandidaten er en del av. Det er stor variasjon i hvordan og i hvilken grad kandidater inkluderes i forskningsgrupper og miljø med tilstrekkelig størrelse og kvalitet. Manglende integrering reduserer deres muligheter for å delta i større nasjonale og internasjonale nettverk og utvikle en bredere forskningskompetanse.
- *Tverrfaglighet.* Strategi 2020 tar til orde for en økning i tverrfaglige prosjekter ved UiO. Få forskere arbeider innenfor tverrfaglige prosjekter i dag, og derfor er det heller ikke mange som har veiledningskompetanse for slike prosjekter. Dermed blir det også vanskelig for kandidater innenfor slike prosjekter å få god nok veiledning, eller knytte seg til relevante forskningsmiljøer.

3.1.2 Opplæringsdelen

Opplæringsdelen av ph.d.-graden ved UiO utgjør minimum 30 ECTS-poeng²⁰. Generelle krav til innholdet er nedfelt i dagens forskrift, med fokus på vitenskapsteori og etikk, metode og faglig formidling. Hvordan disse kravene møtes, varierer i dag fra fakultet til fakultet, men det finnes her noen utfordringer:

- *Omfang og tilgjengelighet.* Fordi Universitetet i Oslo har ph.d.-kandidater innenfor hele bredden av fag, er det behov for et stort antall ulike kurs. Kursene bør være tilgjengelige på tvers av fag, og tilbudet forutsigbart for kandidatene. I henhold til dagens forskrift (§ 8.1), skal opplæringsdelen normalt avlegges ved UiO. Kravet skal sikre UiOs eierskap til og kvalitetssikring av ph.d.-utdanningen, men bør likevel ikke være til hinder for nasjonalt og internasjonalt samarbeid om ph.d.-kurs, eller at kandidater kan følge enkeltkurs ved annen institusjon.
- *Kvalitet og relevans.* Dagens kurstilbud er av varierende kvalitet og relevans. Rutiner for systematisk kvalitetsvurdering av kurstilbudet er begrenset.

²⁰European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS). http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/ects_en.htm

- *Kurs i generiske ferdigheter.* Tilbudet innen generiske ferdigheter er per i dag begrenset og for tilfeldig i et institusjonsperspektiv. Med større fokus på kandidatens profesjonelle og personlige utvikling, jf. Det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket, vil det bli større behov for kurs som kan supplere kompetanseoppnåelsen gjennom forskningsarbeidet.
- *Ulik uttelling for kurs.* Praktisering av poenguttelling for kurs varierer fra fakultet til fakultet. Normen på 25 - 30 timer per. ECTS-poeng skal ligge til grunn for studiepoengsberegning for ph.d.-kurs og emner, men ulik praksis er til hinder for samarbeid på tvers av enheter.

3.1.3 Samarbeid og andre oppgaver

Kandidatene utvikler seg faglig, profesjonelt og personlig gjennom en rekke oppgaver utover det som direkte inngår i forskningsarbeidet eller opplæringsdelen. Slike oppgaver kan omfatte deltakelse i samarbeidsprosjekter, deltakelse i og arrangement av seminarer, konferanser, workshops, eller deltakelse i søknadsskriving. I tillegg er ulike former for pliktarbeid og tillitsvalgtarbeid egnet til å styrke kandidatens generelle kompetanse og ferdigheter. Videre gir forskningsopphold og tverrfaglighet også slik utvikling. Det knytter seg flere utfordringer til å optimalisere kandidatens muligheter for å utvikle seg gjennom disse aktivitetene.

- *Ulike muligheter.* Kandidater som har fire års tilsettingsperiode vil ha klart større muligheter for å opparbeide seg ferdigheter og generell kompetanse utenfor egen forskning enn de som har kun tre års tilsetting. Det vil også være større muligheter for kandidater som er godt integrert i gode forskningsmiljøer.
- *Pliktarbeid.* Undervisningen som i dag vanligvis utgjør pliktarbeidet, gir ofte begrenset kompetanseutvikling og med liten eller ingen progresjon. Mange kandidater gir den samme formen for undervisning i fire år. Dessuten opplever en del kandidater at pliktarbeidet er organisert på en slik måte at det vanskeliggjør lengre forskningsopphold, deltagelse i kurs eller andre meritterende aktiviteter. Det er også en utfordring at det er ulik praksis for å gi fritak fra pliktarbeid ved utenlandsopphold.
- *Forskningsopphold.* Forskningsopphold ved andre institusjoner i Norge eller utlandet vil gi kandidatene verdifull erfaring og generell kompetanse, i tillegg til de rent faglige gevinstene. Det er en generell oppfatning at for få kandidater reiser ut på forskningsopphold, og derved opparbeider seg kompetanse gjennom dette.
- *Tverrfaglig arbeid.* Kandidater som inngår i tverrfaglige prosjekter, vil opparbeide seg innsikt i fagområder langt utover sin egen forskning. De vil også opparbeide større grad av kompetanse i samarbeid enn andre kandidater. Det er begrenset tilrettelegging for å knytte ph.d.-prosjekter til større tverrfaglige prosjekter. Videre synes gevinstene ved tverrfaglig samarbeid og samarbeid med andre samfunnssektorer, næringsliv, etc. lite synliggjort overfor kandidatene.
- *Verdien av andre arbeidsoppgaver.* Både kandidater og veiledere synes i liten grad bevisste på verdien av arbeidsoppgaver ut over forskningsarbeidet for kandidatens læringsutbytte. Dette gjør at mulighetene for å styrke kandidatens bredere kompetanseutvikling ikke utnyttes optimalt.

- *Tillitsvalgtarbeid og kandidatdrevne aktiviteter.* Stipendiatene har gjennom de senere årene utviklet flere felles fora som driver ulike aktiviteter innad i og på tvers av programmene. Disse aktivitetene, sammen med tillitsvalgtarbeid, er viktige arenaer for utvikling av generell kompetanse og ferdigheter. Det er i dag flere faktorer som begrenser stipendiatenes muligheter for å gjennomføre slike aktiviteter, blant annet manglende støtte i fagmiljøet, finansielle ressurser, møtefasiliteter og kontaktmuligheter. UiODoc har et uforløst potensial for å utvikle seg til et viktig stipendiatnettverk og en aktiv samarbeidspart.

3.2 Tiltak

I dette avsnittet foreslås en rekke tiltak som møter utfordringene som gjelder kandidatens faglige, profesjonelle og personlige utvikling, samtidig som de søker å oppfylle målene og prinsippene som ligger i plattformen.

3.2.1 Forskningsarbeidet og veiledning

Det er generelt en god standard på avhandlingene avlagt ved UiO, og en hovedutfordring består i å finne tiltak som gjør det mulig å opprettholde kvaliteten og korte ned gjennomføringstiden.

Kandidatene må ta ansvar for eget ph.d.-løp, men en forutsetning for dette er at de har like muligheter til å opparbeide seg generell kompetanse som støtter opp under forskningsarbeidet, og at de kan utøve selvledelse. For å sikre at kandidatens egenutvikling og forskningsarbeidets resultater samsvarer med målene som blant annet er nedfelt i kvalifikasjonsrammeverket, må veileder og kandidat sammen legge en skreddersydd plan. Dette krever videre at de begge har kjennskap til kompetansemålene og kvalitetskriterier for forskningsarbeidet. Dette stiller krav om god veiledningskompetanse og gode rutiner for oppfølging og rapportering. Med et økende antall ph.d.-kandidater er det også behov for tiltak som kan effektivisere veiledningen og oppfølgingen.

En god inkludering av kandidater i et solid forskningsmiljø kan bidra med en betydelig veiledningseffekt utover veileders bidrag. Godt samarbeid eksternt og internt kan også bidra til at infrastruktur og ressurser stilles til rådighet for kandidaten.

Arbeidsgruppen foreslår følgende tiltak:

- Etablere og synliggjøre klare rammer for kompetanseoppnåelse og kriterier for resultatoppnåelse med utgangspunkt i Det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket.
- Tilby kompetanseutvikling for veiledere, gjerne på flere nivåer (for eksempel basiskurs og fordypning).
- Etablere en mentorordning for veiledere som ønsker å rådføre seg med faglig ekspertise.
- Sørge for at det finnes egnede fagfellesskap (forskergrupper, forskerskoler, e.l.) for kandidater innen alle fagområder.
- Synliggjøre ressurser ved samarbeidsinstitusjoner som kan benyttes i veiledningen og kandidatens forskningsarbeid.

- Revurdere eventuelle krav til antall artikler i avhandlingen som skal være godkjent for publisering.

3.2.2 Opplæringsdelen

For at UiO skal kunne gi et tilfredsstillende opplæringstilbud, må omfanget av kurs og emner økes der det i dag ikke er godt nok. Videre må det sikres at alle UiOs kandidater får et opplæringstilbud som er relevant for deres prosjekt, og at dette opplæringstilbudet holder høy kvalitet og gir uttelling etter samme norm. Tilbudet av generiske kurs må styrkes og gjøres tilgjengelig for alle kandidater. I de fleste tilfeller vil det være snakk om intensive kurs av kort varighet.

Arbeidsgruppen foreslår følgende tiltak for å sikre kandidatene et faglig godt, variert og tilgjengelig kurstilbud:

- Etablere et felles generisk kurstilbud, fortrinnsvis i form av korte, intensive kurs, som er tilgjengelig for alle kandidater og som gir mulighet for møter på tvers av fag og programmer. Kursporteføljen bør utvikles med tanke på nasjonal samordning der det er mulig. Informasjon om opplæringstilbudet gis gjennom en felles nettportal.
- Oppfordre UiOs kandidater til i større grad å benytte internasjonale ph.d.-kurs og sommerskoler ved anerkjente utenlandske læresteder. Kurs av tilstrekkelig kvalitet og omfang bør få og uttelling i opplæringsdelen.
- Gjennomgå UiOs forskrift for å forankre UiO s internasjonale ambisjoner for ph.d.-utdanningen og fjerne krav om at opplæringsdelen normalt skal avlegges ved UiO.
- Systematisk evaluere det faglige og generiske kurstilbudet.
- Innføre et system for å fange opp nye kursbehov.
- Harmonisere beregningen av uttelling på tvers av programmene. Den som tilbyr kurset definerer arbeidsbelastningen, men fakultetet avgjør, med utgangspunkt i kursets nivå og relevans for kandidaten, hvor stor andel av kurset eller emnet som skal inngå i den enkeltes opplæringsdel.

Eksempler på tema for generisk kurstilbud

- Akademisk skriving og publisering
- Litteratursøk og -bruk
- Selvledelse/prosjektledelse
- Språk (akademisk engelsk)
- Kommunikasjon og formidling
- Kulturforståelse
- Kommersialisering og entreprenørskap
- Livet etter doktorgraden: Søknadsskriving, karriereplanlegging

3.2.3 Samarbeid og andre oppgaver

Arbeidsgruppen mener det er et behov for å bedre kandidatenes muligheter for å påta seg oppgaver som går ut over eget forskningsarbeid og opplæringsdelen. Verdien av slikt arbeid for kandidatenes utvikling må synliggjøres og verdsettes.

Arbeidsgruppen foreslår følgende tiltak:

- Legge til rette for at kandidatene blir en del av nasjonale og internasjonale nettverk innenfor sine fagfelt. Alle kandidater bør delta på minst en internasjonal aktivitet pr år og legge frem eget arbeid minst en gang i løpet av perioden.
- Legge til rette, praktisk og økonomisk, for at alle kan få et lengre forskningsopphold i løpet av perioden, alternativt flere kortere opphold.
- Knytte arbeidsinnholdet i pliktarbeidet til en samlet utviklingsplan for ferdigheter og generell kompetanse for kandidaten. Videre må det arbeides med at pliktarbeidet både skal ha relevans og progresjon. For eksempel bør kurs i pedagogisk basiskompetanse (UniPed) inngå som en integrert del av pliktarbeidet for kandidater med undervisningsplikt.
- Legge til rette for aktiviteter og nettverk innenfor og på tvers av alle ph.d.-programmene.
- Stille ressurser til rådighet for kandidatdrevne aktiviteter, inkludert nødvendig infrastruktur som tilgang til kontor, møterom etc.
- Legge til rette for at kandidatdrevne aktiviteter og arbeid som tillitsvalgt og som gir generell kompetanse regnes på linje med pliktarbeid eller gis annen form for kompensasjon.

Kulturelle transformasjoner i globaliseringens tidsalder - KULTRANS

KULTRANS er et forskningsprogram for nyskapende forskning, formidling og samarbeid om kulturelle transformasjonsprosesser. Programmet er et godt eksempel på tverrfaglighet som involverer flere fakulteter, med HF som vertsfakultet. KULTRANS' utgangspunkt er forestillingen om at tverrfaglighet blir til gjennom felles aktiviteter som konferanser, workshops, formidling, nettverksbygging med mer. Et kull på 9 stipendiater utgjør drivkraften i det tverrfaglige samarbeidet, og tilhørighet til gruppen bidrar til å motvirke stipendiatenes følelse av å være overlatt til seg selv.

Kandidatdrevne aktiviteter - Meddocs

Et godt eksempel på kandidatdrevne aktiviteter er Meddocs, forumet for ph.d.-kandidater ved Det medisinske fakultetet, hvor fakultetet stiller med nødvendig infrastruktur, slik at kan de organisere seminarer med relevante tema. Ph.d.-kandidatene får forlenget avtaleperioden tilsvarende arbeidsinnsatsen og opparbeider verdifull ledelseserfaring. Tiltakene er finansiert av fakultetet eller andre utlyste tiltaksmidler fra UiO.

4 Samfunnskontakt og ekstern synliggjøring

4.1 utfordringer

Ph.d.-utdanningen eksisterer i skjæringspunktet mellom UiOs forsknings- og utdanningsvirksomhet. Den er på mange måter kjernen i institusjonens virksomhet og er viktig for synliggjøringen av universitetets identitet utad. Som forskerutdanningsinstitusjon kan UiO tilby stor faglig bredde, høyt internasjonalt nivå og engasjerte veiledere, men det finnes også utfordringer.

En stor utfordring knytter seg til begrenset synlighet av UiOs virksomhet mot andre aktører i samfunnet – i Norge og internasjonalt. En utadrettet virksomhet er viktig for å styrke institusjonens status, og for derigjennom å legge til rette for økt samarbeid og bedre forutsetninger i konkurransen om bevilgninger.

For ph.d.-utdanningen sammenfattes problemstillingen i mangelen på en samlet strategi som viser doktorgradens betydning, ikke bare for forskningsmiljøenes utvikling, men for styrking av kompetanse og utvikling i alle deler av samfunnet. Doktorgradens betydning for et kunnskapssamfunn bør synliggjøres i lang større grad enn det som er tilfellet i dag. UiO bør styrke samarbeidet med de samfunnssektorene som ph.d.-kandidatene i økende grad rekrutteres til og innta en mer åpen holdning til eksterne behov og perspektiv.

Målene for samfunnskontakt og ekstern synliggjøring er definert i plattformens punkt 6 og 7 i kapittel 2. Der fremgår det at ph.d.-utdanningen skal legges opp slik at den er like godt egnet for kandidater som søker stilling utenfor academia som innenfor. Ph.d.-utdanningen skal dessuten gjenspeile forskningens og innovasjonens rolle i kunnskapsøkonomien som internasjonal, tverrfaglig, og i økende grad tverrsektoriell.

Arbeidsgruppen vil legge vekt på fire sentrale utfordringer på bakgrunn av at UiO mangler et samlet strategisk grep for ph.d.-utdanningen. Ambisjoner for en ph.d.-utdanning innrettet mot faglig, profesjonell og personlig utvikling er ikke tydelig formulert, kommunisert og implementert i alle fag og på alle nivåer. Denne utfordringen er overordnet og viktig, ikke minst på bakgrunn av rekruttering og attraktivitet, og handler om følgende mer presiserte utfordringer:

- *Synlighet.* UiOs ph.d.-tilbud mangler en tydelig identitet og synlighet både for egne kandidater, potensielle søkere, potensielle arbeidsgivere og andre interessenter.
- *Innovasjon og samfunnskontakt.* Relevans og innovasjon er ikke tilstrekkelig adressert i ph.d.-utdanningen (jf. forventet læringsutbytte i Det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket). Fakultetenes satsing på disse områdene er svakt koordinert og til en viss grad gjenstand for tilfeldigheter.
- *Samarbeid med eksterne institusjoner.* Det er behov for et styrket samarbeid med eksterne institusjoner som instituttsektor, helseforetak, næringsliv og myndigheter. Mange eksterne samarbeidsinstitusjoner har blant annet et utnyttet potensial for veiledning av ph.d.-kandidater.

- *Karriereveier.* Ph.d.-utdanningen er fortsatt innrettet som om de fleste kandidater søker en karriere i akademia, mens flere enn halvparten av de ferdige kandidatene faktisk går ut i andre stillinger i privat og offentlig sektor. Ph.d.-utdanningens relevans for andre samfunnsområder er ikke tilstrekkelig reflektert og kommunisert i ph.d.-utdanningen og det er behov for større åpenhet for eksterne behov og perspektiver.

4.2 Tiltak

4.2.1 Synliggjøring gjennom ph.d.-kandidatene

De beste ambassadørene for UiOs forskerutdanning er kandidatene selv. Det er i dag i underkant av 3000 som deltar i ett av de fakultære programmene. Enda flere er ferdige utdannet og befinner seg i ulike deler av samfunnet. At disse har en bevisst og positiv holdning til universitetet generelt og ph.d.-utdanningen spesielt, er derfor av avgjørende betydning for UiOs omdømme på alle nivåer. Arbeidsgruppen forslår derfor følgende tiltak, som i stor grad er overgripende med tiltak under andre kapitler:

- Alle ph.d.-kandidater ved UiO skal ha god og lettfattelig tilgang til informasjon om de muligheter som finnes for faglig, profesjonell og personlig utvikling. Dette bør gjøres med en sentral koordinering av nettsider for faglig- og generisk kurstilbud (inkludert økte satsninger på disse).
- Ph.d.-kandidatenes egen organisasjon (UiODoc) bør styrkes lokalt og sentralt.

4.2.2 Synliggjøring av UiO som forskningsmiljø

Fagmiljøene selv, som blant annet tilbyr veiledning av kandidatene, spiller en vesentlig rolle i synliggjøringen gjennom nasjonale nettverk, samarbeid med andre forskningsmiljøer og faglig aktivitet. De beste fagmiljøene, ikke minst sentrene for fremragende forskning (SFF), tiltrekker seg dyktige doktorkandidater fra hele verden. UiOs attraktivitet som forskerutdanningsinstitusjon har følgelig nær sammenheng med kvaliteten på forskningsmiljøene som helhet. Ansvar for å synliggjøre UiO som attraktiv forskerutdanningsinstitusjon ligger på alle nivåer i organisasjonen.

Fakultetene og fagmiljøene har ansvar for at dyktige veiledere synliggjør, både i sine faglige nettverk og på web, sin kompetanse og kapasitet til å veilede. UiO har i tillegg et institusjonelt ansvar for å synliggjøre gjennom informasjon og markedsføring av ph.d.-utdanningen og de ferdige doktorene.

Arbeidsgruppen forslår følgende tiltak:

- Synliggjøre overfor ph.d.-kandidatene, potensielle søkere og andre UiOs satsing på ph.d.-utdanningen og hva ph.d.-utdanningen gir av muligheter til faglig, profesjonell og personlig utvikling.
- Utarbeide målrettet informasjon til potensielle arbeidsgivere om innholdet og verdien av ph.d.-utdanning og doktorgradskompetanse.
- Dokumentere og formidle eksempler på god praksis i ph.d.-utdanningen.

- Videreutvikle UiOs ph.d.-nettsted til et dynamisk og helhetlig nettsted på norsk og engelsk som omfatter oppdatert kurstilbud, policyelementer, informasjon til potensielle arbeidsgivere om merverdien ved en doktorgrad, samt eventuelle eksempler på karriereveier hos tidligere kandidater.

4.2.3 Fokus på innovasjon

I kunnskapsbaserte økonomier understrekes verdien av forskningsbasert innovasjon og kontakt mellom akademia, nærings- og samfunnsliv. Selv om ph.d.-utdanningen er spesialisert, er mangfoldet av anvendelsesområder stort. Derfor vil det ofte være kandidaten selv som må synliggjøre verdien og anvendelsen av egen ekspertise overfor arbeidsgiver. For noen kandidater vil det være aktuelt å skape sin egen arbeidsplass, for eksempel gjennom bedriftsetablering.

Ifølge kvalifikasjonsrammeverket for høyere utdanning skal ph.d.-kandidatene kunne vurdere behovet for og ta initiativet til og drive innovasjon. UiOs handlingsplan for innovasjon²¹ legger vekt på at dialogen med samfunnet skal styrkes gjennom tettere samarbeid med institutter, offentlige og private virksomheter, samt myndigheter og næringsliv i regionen. Handlingsplanen er basert på en bred forståelse av innovasjon som ikke bare omfatter verdiskapning, men også samfunnsnytte. Gjennom å skape kunnskapsgrunnet som andre tar i bruk, bidrar forskningsintensive universiteter til innovasjon gjennom studier og forskning, og gjerne i samarbeid med andre. Handlingsplanens tiltak handler om å bevisstgjøre kandidaten på ph.d.-prosjektets samfunnsmessige betydning, utvikle en generisk kursportefølje som omfatter blant annet rettighetsspørsmål, kommersialisering og entreprenørskap, legge til rette for strukturer som stimulerer til dialog og samspill med samfunns- og næringsliv, og å sette av midler sentralt for at ph.d.-kandidater som har kommersialiseringsideer kan søke om midler til å forlenge sitt doktorgradsarbeid. Disse tiltakene er utformet i samråd med arbeidsgruppen for kvalitet i ph.d.-utdanningen.

Arbeidsgruppen mener, i tråd med handlingsplanen, at innovasjon må forstås i vid forstand og at en bevisstgjøring omkring ph.d.-prosjektenes samfunnsmessige betydning bør skje tidlig. Et generisk kurs første året som viser til forskningens samfunnskontakter og gir tydelige eksempler på forskning som innspill til samfunnsendring (ikke bare kommersialisering) er et viktig eksempel på dette. Et forskningsuniversitet som UiO har et uforløst potensial for å synliggjøre samfunnsnyttene av forskningen og selve forskerutdanningen. Innovasjon er ikke aktuelt for alle kandidater, men for flere enn man ofte vil tro. I forskning innenfor humaniora og samfunnsfag kan det for eksempel handle om å gi innspill til nye måter å tenke på og nye måter å organisere på. Arbeidsgruppen foreslår følgende tiltak:

- Bevisstgjøre kandidater tidlig i ph.d.-løpet, for eksempel i et felles introduksjonskurs, om hva innovasjon er. Kurset bør gi kompetanse i å vurdere hvordan anvendbar kunnskap blir til, ikke minst er det viktig at ph.d.-kandidater innenfor HumSam-feltet i økende grad blir bevisst på deres prosjekters samfunnsmessige betydning.
- Tilby fordypningskurs i kommersialisering og entreprenørskap for kandidater som ønsker det.

²¹ *Handlingsplan for innovasjon*. Vedtatt i UiOs styre 19. juni 2012.

- Avsette midler sentralt hvor ph.d.-studenter som har kommersialiseringsprosjekt hos Inven2 kan søke om midler til å forlenge sin doktorgradsperiode dersom kommersialiseringsarbeidet ikke inngår som en naturlig del av selve doktorgradsarbeidet (jf. handlingsplan for innovasjon).
- Utarbeide en plan for å øke antall ph.d.-kandidater med næringslivstilknytning (jf. Handlingsplan for innovasjon).

4.2.4 Samarbeid med eksterne institusjoner

UiO har mye å vinne på et bedre samarbeid med instituttsektoren og i videre forstand med bedrifter og andre organisasjoner. Arbeidsgruppen stiller seg bak mange av forslagene i innstillingen fra utvalget *Doktorgradsutdanningen og instituttsektoren* om hvordan denne sektoren kan bidra til å styrke ph.d.-utdanningen i Norge. Her pekes det på et stort potensial for styrket samarbeid, særlig om veiledning og bruk av utstyr og infrastruktur. Instituttsektoren har store muligheter til å bidra med faglig personale, ressurser, og som samarbeidspartnere i opplæringen. Dette kan gjøres gjennom økt bruk av II-stillinger begge veier og i form av forskerskolesamarbeid hvor instituttsektoren inngår i forpliktende samarbeid.

Videre tar handlingsplan for innovasjon opp betydningen av bedre langsiktige samarbeidsrelasjoner med bedrifter som et virkemiddel til en styrket ph.d.-utdanning.

Arbeidsgruppen foreslår følgende tiltak:

- Utnytte bedre veilederkapasiteten i instituttsektoren (tverrfaglig, næringsrettet).
- Gjennomgå avtaleverket for å tydeliggjøre partenes plikter og rettigheter i et ph.d.-samarbeid.
- Øke andelen partnerskap med forskningsinstitutter om ph.d.-utdanning (for eksempel forskerskoler).
- Utvikle næringslivsrelevante kurs for kandidater som har forankring i eller planlegger fremtidig karriere i næringslivet.
- Tilsette flere i II-stillinger fra næringsliv og instituttsektor.

Nærings-ph.d.

Nærings-ph.d. er en finansieringsordning som skal bidra til å styrke samarbeidet mellom akademia og næringsliv. Kandidatene tar en ordinær doktorgrad og mottar veiledning fra både bedrift og universitet. De er ansatt bedriften, og prosjektet skal ha relevans for denne. Inntil 50 % av prosjektkostnadene og opptil halvparten av gjeldende stipendsats dekkes av ordningen, resten finansieres av bedriften. Det er bedriften som søker om, og får tildelt midler fra Forskningsrådet. Bedriften må inngå en forpliktende samarbeidsavtale med universitetet.

4.2.5 Karriereveier

I det europeiske fellesskapet har det de senere årene vært økt oppmerksomhet om betydningen av høyt kompetente forskere, og å fremme forskerkarrierer i og utenfor akademia. En viktig begrunnelse er behovet for å bygge opp forskningskapasitet og sikre fortsatt økonomisk og kulturell vekst. *The European Charter for Researchers* og *Code of Conduct for the Recruitment of Researchers* (Charter & Code) som ble vedtatt av Den europeiske kommisjonen i 2005 er uttrykk for det økte kravet til å profesjonalisere forskerrollen og tydeliggjøre den samfunnsmessige verdien av den.

UiO signerte Charter & Code i 2010, og har følgelig forpliktet seg til å tilrettelegge for gode og attraktive forskerkarrierer. De europeiske landene har kommet ulikt langt i oppfølgingen, med Storbritannia klart i front.

Universitets- og høyskolerådet utførte i 2008 en nasjonal avviksanalyse som viste at norske forskningsinstitusjoner i stor grad oppfyller prinsippene, blant annet på grunn av norsk regelverk. På noen punkter er det likevel forbedringspotensial, det gjelder særlig forskerrekruttering og karrieremuligheter.

De ferdige kandidatenes rekruttering til attraktive stillinger i og utenfor academia er en god indikator på kvalitet i ph.d.-utdanningen. Likeledes har de gode historiene om hvordan ph.d.-utdanningen har bidratt til å åpne opp for nye perspektiver, personlig og profesjonelt, potensielt stor påvirkningskraft for kandidater og andre som vurderer å ta en doktorgrad. Kunnskap om kandidatenes karriereveier over tid vil samtidig gi verdifull tilbakemelding til institusjonen om hvordan kunnskapen og kompetansen verdsettes i ulike deler av samfunnet. Fra en undersøkelse i 2007 vet vi at nesten alle får jobb etter avlagt grad, tre av fire i stilling med forskningsinnhold, og vel halvparten utenfor academia.

Arbeidsgruppen foreslår følgende tiltak:

- Synliggjøre overfor kandidater verdien og den potensielle anvendelsen av doktorgradskompetanse i et kunnskapsbasert arbeidsmarked, hvilke muligheter kandidatene har, og hvordan de kan gå frem for å sikre seg kompetansen de trenger for å nå sine karrieremål (jf. også tiltak under pkt. 4.2.2).
- Synliggjøre overfor potensielle arbeidsgivere hvilken kompetanse en ph.d.-utdanning gir og verdien av den (jf. også tiltak under pkt. 4.2.2).
- Utvikle et helhetlig generisk kurstilbud (jf. også tiltak under pkt. 3.2.2).
- Styrke kunnskapsgrunnlaget om kandidaters karriereveier etter avlagt grad.

5 Struktur og koordinering

5.1 utfordringer

Kandidatundersøkelsen, tilbakemeldingene fra fakultetene og den nasjonale evalueringen av ph.d.-utdanningen, viser at kvaliteten av UiOs ph.d.-utdanning er tilfredsstillende på mange områder. Samtidig viser datagrunnlaget at det er behov for et helhetlig grep om kvalitetsutviklingen ved UiO.

UiO må identifisere hvilke strukturer og hvilken organisering som på best mulig måte adresserer problemfeltene og som bidrar til å realisere målsettingene i plattformen. I vurderingen av dette ønsker arbeidsgruppen å understreke at også fremtidens ph.d.-utdanning må forankres i fagmiljøene og kobles til den aktive forskningen som foregår ved det enkelte fakultet. Med hensyn til fremtidig struktur og organisering av ph.d.-utdanningene ved UiO har arbeidsgruppen dermed som premisse at fakultetene fremdeles må og skal ha det faglige ansvaret for ph.d.-utdanningen, og at det ikke er aktuelt å endre på fakultetenes faglige autonomi på dette feltet. At mange ph.d.-kandidater uttrykker tilfredshet med sitt utdanningsløp og føler tilhørighet til sitt fagmiljø er nettopp et resultat av en sterk fakultetstilknytning, noe som videre tiltak må bygge på. I sine fagmiljø vil kandidatene tilegne seg kunnskap og kompetanse, blant annet i samspill med andre kandidater og sine faglige veiledere. Dette er en styrke ved dagens ph.d.-utdanning ved UiO. Arbeidsgruppen mener at det fortsatt bør være et fakultetsansvar å bestemme hvordan forskerutdanningen innenfor eget ansvarsområde skal organiseres; enten det er i linjer, studieretninger, forskerskoler eller på annen måte.

Arbeidsgruppen mener det bør være en ambisjon å tilby en ph.d.-utdanning der ingen faller utenfor, og går inn for at prinsippene og kvalitetskriteriene som ligger til grunn for forskerskolene skal gjelde for hele universitetet. I tillegg til tiltakene på innholdssiden (veiledning, kurstilbud, integrering), vil det måtte medføre en tett administrativ oppfølging av alle kandidater.

5.1.1 En tydelig og inkluderende ph.d.-utdanning

Hvis man tar utgangspunkt i at kriterier for forskerskoler skal gjelde all ph.d.-utdanning ved UiO, skal alle fakultetene praktisere gode rutiner for opptak, gjennomføring og avslutning. Arbeidsgruppen mener at dette både kan sikre bedre gjennomstrømning i ph.d.-utdanningen og hindre uønskede forsinkelser og avbrudd.

Generelle utfordringer

Mens hvert fakultet har egne ph.d.-koordinatorer, er det stort variasjon med hensyn til ressursbruk og kapasitet i den faglige og administrative forvaltningen av ph.d.-utdanningen ved den enkelte grunnenhet. Mange steder utgjør oppgavene knyttet til ph.d.-utdanning kun en liten del av en stilling. Manglende formalisering og dokumentasjon av praksis kan i verste fall bidra til svikt i rutiner, oppgaveforståelse og kompetanse.

Arbeidsgruppen foreslår følgende tiltak:

- Gjennomgå forskrift og avtaleverk for en tydeligere forankring av mål, roller og ansvar fra opptak til disputas.

- Utarbeide en håndbok for ph.d.-utdanningen som tydeliggjør krav og forventninger til alle partene i ph.d.-utdanningen, fra opptak til avslutning.
- Profesjonalisere den faglige og administrative oppfølgingen av ph.d.-kandidaten gjennom avklaring av ansvar, opplæring og erfaringsutveksling.

Opptak

Kandidatenes faglige og personlige forutsetninger har stor betydning for gjennomføringen. Derfor er det viktig at UiO fremstår som attraktivt for de gode søkerne og har rutiner som identifiserer de beste. Det er store forskjeller i søkningen ved UiO. MN-fakultetet har for eksempel, i likhet med tilsvarende fakulteter ved de andre universitetene, svak søkning fra norske kandidater til en del fagområder hvor det ofte er mange utenlandske søkere. Det medfører et stort administrativt arbeid å kvalitetssikre og vurdere utenlandske søknader. I mange HumSam-fag er problemstillingen annerledes: Det er stor søkning til stillingene, og den nasjonale konkurransen om stillingene er hard. Det er særlig innen disse fagområdene at det har fremkommet påstander om faglig "innavl". Kandidatundersøkelsen viser at det er lite hold i disse påstandene på et aggregert nivå, men lokalt kan det være grunn til å følge problemstillingen nøye.

Overordnede kriterier og prosedyrer for opptak er beskrevet i UiOs forskrift for ph.d.-utdanningen, men det er store fakultetsvise forskjeller i hvordan dette praktiseres. Den mest vesentlige forskjellen er om kandidaten tas opp på grunnlag av et individuelt prosjekt eller ikke. Felles er likevel prinsippene om åpenhet og transparens i søknadsprosessen, og behovet for rutiner for å identifisere de gode talentene.

Om lag halvparten av UiOs kandidater har sin primære tilhørighet ved en ekstern institusjon og har oppnevnt hovedveileder der. UiO har ansvaret for å sikre at eksterne kandidater har et miljø av tilstrekkelig kvalitet og størrelse og for å avstemme forventningene mellom miljøet ved UiO, kandidaten og den eksterne institusjonen. Kandidatundersøkelsen viser at det er små forskjeller i tilfredshet mellom kandidater som har sin arbeidsplass ved UiO og utenfor. Det er likevel viktig å være klar over at eksternt samarbeid kan medføre interessemotsetninger, blant annet når det gjelder rettighetsforvaltning, publisering og arbeidsbelastning. I en konfliktsituasjon kan kandidaten lett bli den tapende part.

Arbeidsgruppen foreslår følgende tiltak:

- Utarbeide veiledende retningslinjer for opptak som sikrer åpne utlysninger, grundig kvalitetsvurdering av aktuelle søkere og bidra til en god oppstartsfasen.

Gjennomføring

Selv om gjennomføringstiden og frafallet er redusert de senere årene, er vi fremdeles ikke i mål. Tidligere studier har dokumentert at relasjon til veileder og integreringen i et forskningsmiljø har stor betydning for gjennomføring²².

²² Bowen, William G. and Rudenstine, Neil L. *In Pursuit of the PhD*. Cloth 1992.

Alle kandidater skal årlig rapportere om fremdriften. I tillegg skal alle som er tilsatt ved UiO ha en årlig personalsamtale med arbeidsgiver. Dette fungerer ikke like godt alle steder og kan lett oppfattes som pliktøvelser. Utfordringen er å fylle aktivitetene med innhold slik at de kan fungere som reell hjelp og støtte for kandidaten, og slik at eventuelle problemer og uklarheter avdekkes og kan følges opp i tide. Når det gjelder eksterne kandidater, vet vi lite om hvordan de følges opp av arbeidsgiver.

Når problemer oppstår, skal oppfølging i prinsippet skje i linjen, men for kandidaten er det ikke alltid klart hvor ansvaret ligger. Veiledning og rutiner for oppfølging av kandidatene er dels mangelfulle, dels for svakt kommunisert. I prosjekter der avhengigheten mellom kandidat og veileder er sterk, kan også terskelen for å rapportere problemer være høy, for både kandidat og veileder.

Arbeidsgruppen foreslår følgende tiltak:

- Understreke veileders medansvar når det gjelder å tilrettelegge for god gjennomføring og følge opp eventuelle problemer.
- Utnytte den årlige rapporteringen mer aktivt til å kartlegge hvor kandidaten står i forhold til prosjektbeskrivelsen og følge opp med eventuelle tiltak.
- Bruke den årlige personalsamtale som redskap for å sikre kandidatene faglig og sosial integrasjon. Tilsvarende fokus bør forventes i de eksterne kandidaters medarbeidersamtale med arbeidsgiver.
- Innføre en midtveisevaluering for alle kandidater som utgjør en reell og grundig faglig prøving av hvor kandidaten står i forhold til fremdrift/utbyttebeskrivelsene i kvalifikasjonsrammeverket.
- Legge bedre til rette for bytte av veileder der det er ønskelig. I tilfeller der kandidaten er tilknyttet et større prosjekt, må det legges til rette for at kandidatens prosjekt kan gjennomføres så nært opp til planen som mulig.
- Definere og synliggjøre ansvar og rutiner for oppfølging av problemer, klager og konflikter som sikrer uavhengighet og konfidensialitet.

Avslutning

Flere fakulteter har rapportert at det tar for lang tid å oppdage kandidater som har dårlige utsikter til å gjennomføre et doktorgradsløp. Å avslutte ph.d.-studiet før endt løp, medfører en stor belastning for kandidaten det gjelder og er også et tap for universitetet. Det finnes i dag få eller ingen mekanismer for kandidater som ønsker å avslutte "med æren i behold". En eventuell avslutning bør skje før kandidat og institusjon har investert for mye.

Det skal normalt ikke gå mer enn 3-5 måneder fra innlevering til disputas, men for mange kandidater tar det mye lengre tid. Ideelt sett burde komitéoppnevningen forberedes i god tid før innlevering, slik at bedømmingen kan starte umiddelbart etter innlevering. En grunn til at det ikke skjer kan være usikkerhet med hensyn til endelig leveringstidspunkt og hensynet til komitémedlemmenes kapasitet og timeplan.

Det er blant annet utarbeidet forskjellige lokale retningslinjer og veiledninger som kan gjøre komitéjobben vanskelig eller forvirre komiteen. Det er en utfordring å finne passende format og innhold på retningslinjene. Arbeidsgruppen mener at felles retningslinjer bør tilstrebes, slik at uklarheter unngås i størst mulig grad.

Arbeidsgruppen foreslår følgende tiltak:

- Åpne for at det kan utformes attest ved avbrudd som bekrefter at kandidaten har hatt en vitenskapelig stilling uten å presisere at denne var en stipendiatstilling.
- Pålegge veileder ansvar for å melde inn at innlevering er nært forestående, slik at disputasdato kan fastsettes og bedømmelseskomiteen kan starte sitt arbeid umiddelbart etter innlevering.
- Gjennomgå retningslinjene for bedømmelse for blant annet å harmonisere praksis og redusere tiden fra innlevering til bedømmelse og disputas.

5.2 Et kvalitetssystem for ph.d.-utdanningen

Kvalitetssikringen av ph.d.-utdanningene ved UiO er forskjellig fra fakultet til fakultet. Siden fakultetene har det faglige ansvaret for ph.d.-utdanningene ved universitetet, er en viss variasjon naturlig og hensiktsmessig. Når det gjelder gjennomstrømning og organisatorisk ansvar for ph.d.-kandidater og deres kompetanseutvikling, kan det imidlertid være hensiktsmessig å innføre noen felles rutiner.

Innføring av mer systematikk i kvalitetssikringen av ph.d.-utdanningene må imidlertid være en prosess som oppfattes som relevant av alle parter, og man bør unngå prosedyrer og rapportering som ikke gir merverdi. Det viktigste formålet med kvalitetssikring er ikke kontroll, men en stimulering til en reell kvalitetsutvikling. Det foreslås derfor at et kvalitetssystem i størst mulig grad integreres i selve ph.d.-prosessen og som tar utgangspunkt i eksisterende rutiner. Sentrale prosedyrer som her kan tenkes er da:

- Et obligatorisk oppstartseminar for alle ph.d.-kandidater ved UiO.
- En midtveiseevaluering for alle ph.d.-kandidater ved UiO der spørsmål om progresjon og vurdering av den organiserte opplæringen inkluderes.
- En årlig medarbeidersamtale mellom ph.d.-kandidat og arbeidsgiver, også ved ekstern arbeidsgiver.
- En sluttevaluering med ph.d.-kandidaten i etterkant av innlevering.

Basert på innholdet i de årlige årsrapportene, utarbeider fakultetene en kortfattet og strukturert rapport om forventet progresjon i ph.d.-utdanningene samt utfordringer i organisering og drift av doktorgradsprogrammene. Nevnte prosedyrer vil være sentrale for å sikre at den enkelte kandidat både får en god start på sitt ph.d.-løp, og følges regelmessig opp i prosessen. Samtidig må systematisk kvalitetsutvikling også omhandle det organisatoriske ansvaret for ph.d.-utdanningene, og hvordan fakultetene kan videreutvikle sine rutiner og sitt ansvar på dette feltet.

Arbeidsgruppen foreslår følgende tiltak:

- Gjennomføre en regelmessig webundersøkelse for alle ph.d.-kandidater ved UiO (knyttet opp til kurstilbud, oppfølging, og organisering av ph.d.-løpet). Undersøkelsen bør gjøres i samarbeid med andre forskerutdanningsinstitusjoner.
- Arrangere en årlig ph.d.-konferanse der resultater fra ulike prosjekt kan presenteres, der nyskapning innen ph.d.-utdanningene diskuteres, og der man skaper en møteplass mellom veiledere, kandidater og andre relevante aktører.
- Sikre et samordnet statistisk grunnlag for og kunnskap om ph.d.-kandidatene.

Disse tiltakene vil samlet generere informasjon som vil utgjøre et godt beslutningsgrunnlag for en ytterligere styrking av kvalitet, relevans og effektivitet. Implementeringen vil avhenge av organisasjonsmodell.

5.3 Nye oppgaver – behov for sterkere koordinering

Selv om fakultetene har det overordnede ansvaret for ph.d.-utdanningene ved UiO, mener arbeidsgruppen likevel at noen av utfordringene vanskelig kan løses innenfor det enkelte fakultet. Dette tilsier at en form for koordinering og samordning på tvers av fakultetene er hensiktsmessig. Utfordringene knytter seg til synliggjøring av UiOs ph.d.-utdanning, koordinering av tverrfaglige tiltak, utvikling av et bredere generisk kurstilbud, samt kvalitetssikring og utvikling, der man ikke minst kan dra nytte av hverandre på tvers av fakultetene.

Arbeidsgruppen mener derfor at det er behov for en koordinerende funksjon som kan bidra til god utnyttelse av faglige og økonomiske ressurser og som kan bidra til en merverdi ved at man ser UiO sin ph.d.-utdanning i sammenheng. Dette er funksjoner som i dag er svakt utviklet og/eller lite kommunisert. Tiltakene som krever en sterkere organisatorisk koordinering kan spesifiseres som følger:

- Utvikle en helhetlig generisk kursportefølje.
- Tilby mer og bedre informasjon om ph.d.-utdanningen til kandidater, potensielle søkere og andre interessenter.
- Tilby felles, samordnet informasjon om kurs og aktiviteter (felles portal for annonsering, påmelding og dokumentasjon av kursdeltakelse).
- Legge til rette for aktiviteter og nettverk innenfor og på tvers av alle ph.d.-programmene.
- Etablere åpne og uformelle møteplasser for erfaringsutveksling og informasjon om god praksis.
- Motivere og legge til rette for tverrfaglighet.
- Tilby kompetansehevende tiltak for veiledere: Kurs, rådgivning og arenaer for erfaringsutveksling.

- Tilby støtteaktiviteter for internasjonalisering ute og hjemme.
- Utvikle og drifte kvalitetssystem for ph.d.-utdanningen som støtter opp under fakultetenes kvalitetsarbeid
- Harmonisere studiepoengberegning mellom fakultetene for å legge til rette for større grad av tverrfaglig kurssammensetning.

5.4 Ulike organisasjonsmodeller for koordinering

Arbeidsgruppen ser at ulike organisasjonsmodeller kan utvikles for å ivareta de nye oppgavene som er skissert, samt for å realisere behovet for koordinering. Under skisseres to ulike hovedmodeller, hvorav begge kan utformes i flere varianter.

5.4.1 Videreføring av fakultetsmodellen - modell 1

Denne modellen er en videreføring av dagens ordning, der også koordinering av oppgaver i hovedsak initieres og følges opp av fakultetene selv. Forskningsadministrativ avdeling (FA) har i dag et koordinerende fagstrategisk ansvar, samt et delegert ansvar for institusjonens regelverk og for den årlige rapporteringen. Forskningskomiteen, sammensatt av forskningsdekanene med prorektors ledelse, er et rådgivende forum også for ph.d.-utdanning.

Fakultetsmodellen kan tenkes i to varianter, en "organisasjonslinjevariant", som viderefører fakultetsansvaret som i dag, og en "fagområdevariant" som innebærer at fakultetene organiserer sin virksomhet i 3 større forskerskoler: en for medisin og odontologi, en for matematikk, realfag og teknologi, samt en for de humanistiske og samfunnsvitenskapelige fagområdene.

Fordelen med denne modellen er at den sikrer forankring av tiltakene i fakultetene. Den er relativt ubyråkratisk, fordi all oppfølging følger dagens organisasjonsstruktur der ingen nye organ eller beslutningsstrukturer innføres.

Utfordringene med denne organiseringen – særlig "organisasjonslinjevarianten" er at det enkelte fakultet ikke i tilstrekkelig grad ser behovet for utvikling utover fakultetenes faggrensener og at fakultetenes ulike størrelse, ressurser og prioriteringer kan bli en hemsko for utvikling av et likeverdig tilbud ved hele UiO. Det sistnevnte problemet kan til en viss grad sies å være løst ved at de tre fagområdene får hver sin forskerskole som til en viss grad vil jevne ut størrelsesforskjeller og som innebærer en relativt god ressursbase.

Samtidig vil det også i en fagområdevariant kunne være krevende å etablere møteplasser på tvers av tilstrekkelig omfang for kurs, erfaringsutveksling og samhandling. Fagområdevarianten kan også sies å sementere eksisterende fag- og disiplinforståelser, der nytenkning og tverrfaglighet på tvers av fagområdene blir en utfordring. Merverdi og effektiviseringsgevinster ved å tilby felles kurs for hele universitetet vil kunne bli vanskelig, og det oppstår en risiko for dobbeltarbeid. Fagområdevarianten vil i større grad kunne bidra til å synliggjøre UiO som en profilert forskerutdanningsinstitusjon, men også dette vil sannsynligvis kreve en eller annen koordinering mellom de tre foreslåtte forskerskolene.

5.4.2 Sentral faglig koordinering – modell 2

Denne løsningen innebærer etablering av en sentral koordinering av ph.d.-utdanningen. Også denne modellen kan tenkes i to varianter, en "virtuell" variant og en "sentervariant". Som navnet antyder er den virtuelle koordineringen basert på utstrakt bruk av nettressurser for både å koordinere fagtilbud, og for å fremstå mer enhetlig både utad og innad. Her tenkes det kun etablering av et relativt lite sekretariat som skal ivareta koordineringen.

Sentervarianten tenkes imidlertid etablert som et fysisk senter, lokalisert sentralt på campus etter mønster fra *Graduate Schools* som er etablert ved mange universiteter i Europa og USA. Senteret skal være en faglig og sosial møteplass for kandidater, veiledere og andre interessenter og en arena for en rekke ph.d.-relaterte aktiviteter. Et slikt senter har egnede lokaler, egen stab hvor både vitenskapelig og administrativ kompetanse inngår. Avhengig av plassering i organisasjonsstrukturen kan et slikt senter tenkes plassert i dagens linje eller i en "stabsfunksjon", eventuelt med et eget styre og en referansegruppe som sikrer forankringen til fakultetene og til administrativ og strategisk ledelse.

Fordelen med denne modellen – uansett variant - er at den koordinerer og synliggjør elementer som i dag er lite systematisk tilrettelagt. Den vil kunne bidra til mer effektiv ressursbruk og en merverdi ved at kompetanse og oppgaver samles, og den vil i større grad profilere UiO nasjonalt og internasjonalt. Et senter vil i tillegg kunne sikre kvalitet, stabilitet og faglig forankring i oppgaveutførelsen og bidra til systematisk og kontinuerlig kvalitetsutvikling og læring. Dette vil være oppgaver som et lite sekretariat vanskelig vil kunne påta seg. Slik sett vil et senter være en stabil plattform for tverrfaglig kommunikasjon og samarbeid som kan skape merverdieffekter og kan bidra til koordinering av internasjonalt samarbeid om ph.d.-utdanning.

Et kritisk punkt er om universitetet ser behovet for en forsterket innsats for koordinering, og er villig til å allokere ressurser til lokaler, personale og drift. En senterdannelse vil kreve noen avklaringer av ansvar og oppgaver mot fakultetene og sentraladministrasjonen, og i en oppstartsfase kan det også være en fare for at senteret har liten tillit og legitimitet fra organisasjonen.

5.4.3 Vurdering av organisasjonsløsning

Kandidatundersøkelsen viser at UiO i dag har en ph.d.-utdanning som på mange måter fungerer godt. Med innføringen av kvalifikasjonsrammeverket, økt internasjonal konkurranse og de høye ambisjonene som er nedfelt i Strategi 2020, kreves et ekstra løft, blant annet i form av et utvidet kurstilbud for veiledere og utvikling av en helhetlig generisk kursportefølje for kandidatene. Dette vil kreve ressurser i form av tid, penger og kompetanse, uansett hvilken modell som velges. Det finnes imidlertid et betydelig innsparingspotensial ved å samarbeide om slike tiltak, både med hensyn til kvalitet, omfang og ressursbruk. Med den store variasjonen i størrelse, vil fakultetene ha svært ulike forutsetninger for å utvikle egne kurstilbud, og for kandidater fra små fakulteter vil et godt kursprogram ofte måtte knyttes til deltakelse ved annet fakultet eller ved et felles tilbud.

Noen av målsettingene for ph.d.-utdanningen vil vanskelig kunne realiseres uten koordinering og samarbeid mellom programmene. Det gjelder svært spesialiserte kurs (for eksempel entreprenørskap), utvikling av en felles portal for kurstilbud, utarbeiding av felles retningslinjer for veiledning og tilrettelegging for mer intern og ekstern samhandling og kommunikasjon. Et viktig spørsmål er dessuten om koordineringen skal være administrativt eller faglig forankret.

Graden av synlighet og attraktivitet, samt hvilke aktiviteter det legges til rette for, vil avhenge av hvilken modell som blir valgt. Ph.d.-utdanningen blir mer synlig dersom UiO etablerer en fysisk møteplass enn om kurs og aktiviteter finner sted over hele campus. En samling av ressursene vil potensielt gi større merverdi på sikt. Valg av modell vil avhenge av UiOs ambisjonsnivå for ph.d.-utdanningen.

Etter en samlet vurdering mener arbeidsgruppen at en senterløsning vil legge det beste grunnlaget for at UiOs ph.d.-utdanning skal fremstå som internasjonalt attraktiv. Betydelige gevinster vil kunne oppnås ved å samle ressursene og forenkle eksisterende strukturer. Mange av aktivitetene som foreslås over foregår allerede, og det er i stor grad snakk om en koordinering/omorganisering av eksisterende ressurser. Ekstra ressurstilførsel er aktuelt i tilknytning til nye initiativ, som tverrfaglige kurs, internasjonale forelesere, "småforskmidler" til kandidatdrevne innovasjons- og internasjonaliseringsprosjekter etc. Tiltaket vil kunne ha konsekvenser for dagens arbeidsdeling mellom ulike fagavdelinger i sentraladministrasjonen. Mange av aktivitetene kan tenkes som samarbeidsprosjekter med eksisterende forskerutdanningsopplegg ved fakultetene, der den nye enheten vil ha et samordningsansvar.

På sikt kan det bli aktuelt å se tilbudet i sammenheng med andre tjenester, herunder muligheter for kandidater til å ta initiativ til nye prosjekter og presentere ideer mot slutten av ph.d.-løpet, støttet av "såkornfinansiering" fra UiO. Senteret vil dessuten kunne utvikle en kunnskapsbank til intern og ekstern bruk. Senteret vil kunne organisere en portal der alle UiOs kurs- og kompetanseutviklingstiltak samles – av relevans for både vitenskapelig ansatte og ph.d.- kandidater.

Sett i et utviklingsperspektiv bærer forslaget i seg kimen til en dynamikk som kan skape utvikling på sikt. Både utvikling av kvalitetssikringsrollen overfor eksisterende doktorgradsprogram/forskerskoler, en systematisk koordinering av aktiviteter som kan medvirke til gjensidig læring, og eventuelle ressurser som doktorgradskandidatene selv kan søke om for å initiere ulike internasjonaliserings- eller innovasjonsprosjekter, er tiltak med potensiell endringskraft.

Sett i lys av de arbeidsoppgaver og den mer strategiske rollen et slikt senter tenkes inn i, er det flere argumenter for å foreslå senteret som en faglig enhet. For det første skal senteret være i en kontinuerlig dialog med og ha en støttefunksjon overfor fakultetene om ph.d.-utdanningen, der spørsmål omkring fag, kompetanseutvikling og metode er sentrale. For det andre skal senteret ha en støttefunksjon overfor ph.d.-kandidatene, også i spørsmål om selve ph.d.-prosessen og eventuelle videre faglige ambisjoner, noe som også tilsier en sterk faglig profil på senteret. For det tredje skal senteret selv stå for organisering og utforming av kurs og kompetanseutviklingstiltak der faglig soliditet og kvalitet bør være et sentralt utgangspunkt.

En senterløsning vil gi tydelige signaler om UiOs satsing på ph.d.-utdanningen til kandidatene og til potensielle søkere nasjonalt og internasjonalt, og vil ha klare paralleller til liknende strukturer i andre land, herunder de tidligere nevnte Graduate Schools. Ut fra en erkjennelse av at det tar tid å bringe til veie fysiske lokaliteter, vil man kunne tenke seg at en senterløsning vil kunne starte opp som en virtuell enhet, men at det på litt sikt legges opp til en samlet lokalisering for senterets aktiviteter.

6 Økonomiske og administrative konsekvenser

Under dette punktet understreker arbeidsgruppen at man ikke har forsøkt å beregne de eventuelle kostnader som fakultetene kan risikere i forhold til den styrkede koordineringen av ph.d.-utdanningen. En av grunnene til at dette er vanskelig å beregne er, etter arbeidsgruppens oppfatning, at fakultetene også vil kunne spare ressurser gjennom en bedret koordinering av ulike aktiviteter, kurs m.m. Kostnadsberegningen er i dette avsnittet kun fokusert på den prioriterte senterløsningen som arbeidsgruppen mener er den mest hensiktsmessige.

I utgangspunktet ser arbeidsgruppen for seg at etableringen av et nytt fysisk senter for ph.d.-utdanningen vil innebære tre typer kostnader: Personalkostnader og driftsmidler, samt eventuell fysisk lokalisering av et senter.

Personalkostnadene til et senter er enklest å beregne. Her forutsetter arbeidsgruppen at det innen fellesadministrasjonen ved UiO eksisterer stillinger som kan reallokeres til et nytt senter. Det antas at fire stillinger vil kunne dekke det administrative behovet i en oppstartsfasen, slik at dette ikke vil innebære vesentlige merkostnader. Samtidig vil et senter ha behov for en faglig leder samt personer med fagkompetanse innen kvalitetssikring, kursutvikling, og kursavvikling. Arbeidsgruppen tenker seg en faglig leder på heltid med tre halvtidsansatte fagpersoner som har sin bakgrunn innen henholdsvis medisin, matematisk-naturvitenskapelige fag, samt humaniora og samfunnsfag. En mulig løsning er at de tre fagpersonene allokere sin undervisningstid til senteret, med spesielt ansvar for å utvikle og koordinere ulike faglige initiativ på kurs- og seminarsiden. Den faglige lederen bør ha professorkompetanse, mens de tre andre faglige ansatte bør ha minimum førstestillingskompetanse. De samlede kostnadene til dette anslås til om lag 2,5 millioner kroner årlig.

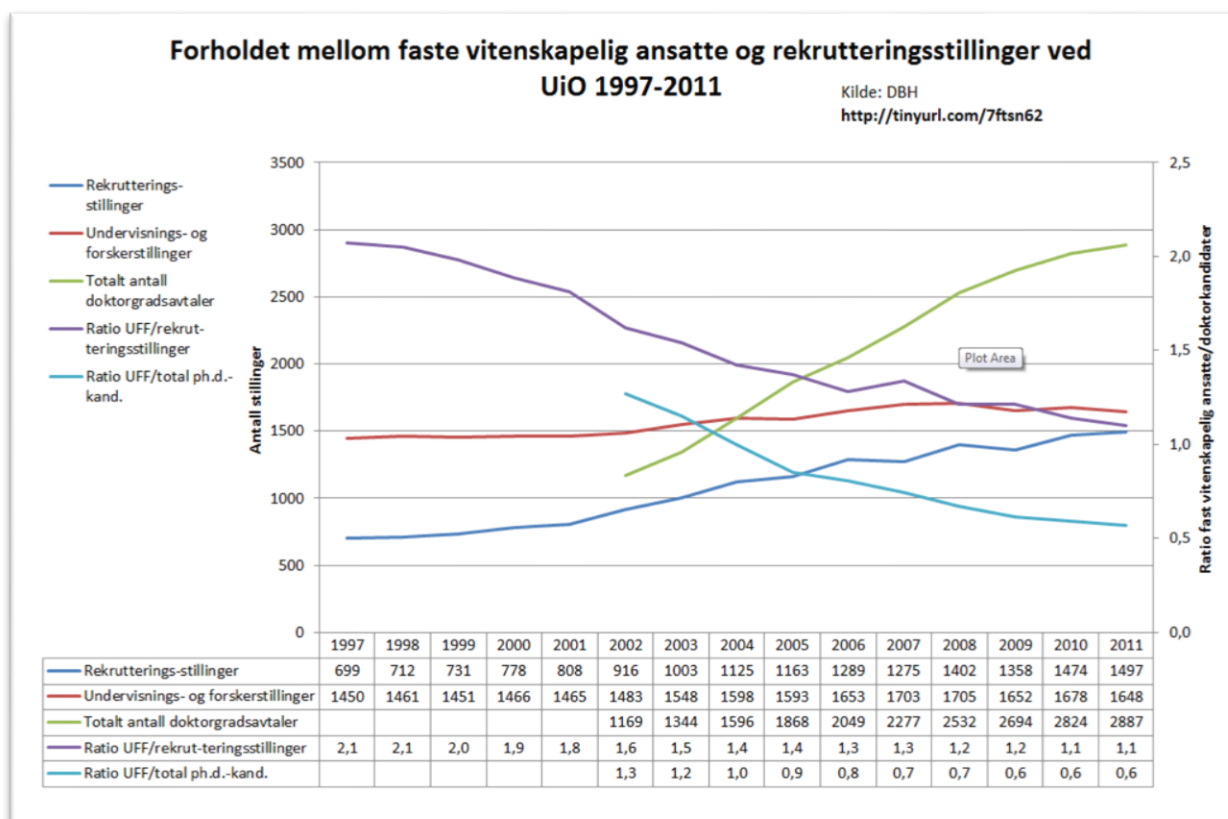
Det vil være behov for driftsmidler som primært benyttes til kurs- og seminarutvikling. Dette dekker kurs som senteret organiserer selv, som organiseres sammen med ulike fakulteter eller som kjøpes eksternt. Senteret bør også kunne bidra til å hente inn utenlandske gjesteforelesere etc. Med referanse til de ressurser som tilsvarende sentre ved utenlandske universiteter bruker til tilsvarende oppgaver, anslår arbeidsgruppen et behov for ca. 2,5 millioner kroner årlig. Senteret bør også ha driftsmidler til faglige initiativ (for eksempel prøveprosjekter for faglig utvikling av ph.d.-utdanningen i samarbeid med fakultetene) samt faglige og sosiale sammenkomster. Arbeidsgruppen anslår dette til å koste om lag 1,5 millioner kroner årlig.

Det er vanskelig å angi byggekostnader for et senter når man ikke har et konkret lokale å ta utgangspunkt i. Arbeidsgruppen foreslår at man starter opp i et lokale der det allerede eksisterer gode undervisnings- og kursfasiliteter, og der ombyggingen i første rekke handler om å etablere sosiale møteplasser og de nødvendige kontorplasser.

Referanser

- Bowen, William G. and Rudenstine, Neil L. (1992): *In Pursuit of the PhD*.
- Forskningsrådet 2011: *Doktorgradsutdanningen og instituttsektoren*. Innstilling av 15.08.2011 til Kunnskapsdepartementet fra et utvalg oppnevnt av UHR, FFA og Norges forskningsråd.
- Coimbra group (2007): *The place and role of doctoral programmes in the Bologna process*. <http://www.coimbra-group.eu/uploads/2010-2011/DoctoralProgrammesPositionPaper.pdf>.
- Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (2011) *Stipendiat ansatt i instituttsektoren – kjørebok/huskeliste*. Internt notat.
- European Commission (2005): *The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers (Charter & Code)*.
- European Commission: *Principles for Innovative Doctoral Training* (2011): [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)
- European Commission: *European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS)*: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/ects_en.htm.
- European University Association (EUA), 2010: *The Salzburg Principles II*.
- Kunnskapsdepartementet 2006: *Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat*: <http://www.lovdata.no/for/sf/kd/kd-20060131-0102.html>.
- Kunnskapsdepartementet (2009): *Kvalifikasjonsrammeverket for høyere utdanning*.
- Kunnskapsdepartementet 2010: *Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning*. FOR 2010-02-01 nr 96.
- Kunnskapsdepartementet/UHR (2011): *Etterspørsel etter og tilbud av stipendiatstillinger i Norge frem mot 2020*. Rapport fra en arbeidsgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet og Universitets- og høøgskolerådet.
- Kyvik, Svein og Olsen, Terje Bruen (2009): *Gjennomstrømning i doktorgradsutdanningen*. NIFU STEP-rapport 40/2009.
- League of European Research Universities (LERU) i 2010: *Doctoral degrees beyond 2010: Training Talented Researchers for Society*.
- Norges Forskningsråd (2002): *Evaluering av norsk forskerutdanning*.
- Norges forskningsråd (2006). *Utredning av ordning med nasjonale forskerskoler I Norge*.
- NOKUT (2011): *Forskrift om tilsyn av høyere utdanning*.
- NSD/DBHs doktorgradsstatistikk: http://dbh.nsd.uib.no/statistikk/kategori_doktorgrader.action
- Thune Taran, Kyvik Svein, Sørlin Sverker, Olsen Terje Bruen, Vabø Agnete, Tømte Catrine (2012): *PhD education in a knowledge society. An Evaluation of PhD education in Norway*. NIFU rapport 25/2012.
- Universitetet i Oslo (2012). *Doktorgradsstudiet ved Universitetet i Oslo. Resultater fra en spørreskjemaundersøkelse blant doktorgradskandidatene*. ¹ <http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/fa/utdanning/phd-prosjekt/>
- Universitetet i Oslo (2012) *Handlingsplan for innovasjon*.
- Universitets- og høøgskolerådet (2004) *Notat om forskerskoler*: <http://www.uhr.no/forskerskoler>.

Vedlegg



Akademisk, attraktiv, allsidig. En helhetlig plattform for ph.d.-utdanningen ved Universitetet i Oslo

Oppsummering høringsvar

I denne oppsummeringen er fakultetenes høringsuttalelser sammenfattet slik: først deres generelle kommentarer, hvilke tiltak de trekker frem som spesielt viktige og hvordan de stiller seg til et faglig ressurs- og kompetansesenter. I tilfeller hvor det er gitt helt klart uttrykt at fakultet ikke støtter eller er skeptiske til foreslåtte tiltak, er dette også tatt inn i oppsummeringen. Tilslutt er det forsøkt oppsummert de punkter det er enighet om blant høringsinstansene.

Det humanistiske fakultet (HF)

Generelt

HF kjenner seg i grove trekk igjen i det bildet rapporten tegner. Rapporten peker på noen sentrale utfordringer som også HF har identifisert som viktige innsatsområder for å heve kvaliteten. Fakultetet stiller seg positive til rapporten, men er usikre på hvor mye som er mulig å få til innenfor dagens økonomiske og administrative rammer. HF anbefaler at det lages en handlingsplan med tiltak som er realiserbare på relativt kort tid.

Det bør skilles mellom faglig/akademisk relatert karriereveiledning (ala «placement officer») og annen type veiledning rettet mot det mer generelle arbeidsmarkedet. Det første må fakultet/fagmiljøene ha ansvaret for, mens det mer generelle kan tilligge et ev. sentralt senter.

Tiltak fakultetet mener bør tas med inn i en handlingsplan

Sentralt ansvar:

- Kompetansehevingstiltak for veiledere må etableres som et fast, regulært tilbud med flere typer kurs pr. år
- Sikre et samordnet og pålitelig statistisk grunnlag for kunnskap om ph.d.-kandidatene (FS)
- Utvikle flere aktiviteter som går på tvers av programmene.
- Praktisk støtte for å oppnå reell internasjonalisering hjemme og ute.

Delt ansvar UiO sentralt – fakultet/institutt:

Integrering av kandidaten i aktive forskningsmiljøer, kobling av ph.d.-prosjektene mot allerede igangsatte forskningsprosjekter.

- Tilrettelegge for og øke bruken av veiledere utenfor Norge
- Etablere felles kompetansehevende kurstilbud (generiske kurs) for kandidatene som er sammenfallende med kravene i kvalifikasjonsrammeverket
- Utvikle et helhetlig nettsted om ph.d.-utdanning ved UiO (norsk og engelsk) som treffer alle målgrupper (kandidater, samarbeidspartnere, potensielle arbeidsgivere).
- Øke antall ph.d.-kandidater med næringslivstilknytning ved kontakt med samarbeidspartnere og støtte til miljøer.
- Tydeliggjøre veileders rolle og plikter
- Profesjonalisere faglig og administrativ oppfølging av ph.d.-kandidatene (roller og ansvar)

- Etablere felles rutiner for håndtering av problemer med gjennomføring
- Innføre midtveiseevaluering for alle kandidater hvor kandidatens fremdrift og kompetanseutvikling ses i lys av kvalifikasjonsrammeverkets målbeskrivelse

Fakultet/institutt ansvar:

- Relevant opplæringstilbud av høy kvalitet
- Legge til rette for deltakelse på nasjonale og internasjonale kurs
- Tydeliggjøre forventninger i programplan om kandidatens deltakelse på internasjonale kurs og konferanser med egne fremlegg
- Legge til rette for kandidatdrevne aktiviteter, kan gi studiepoeng

Fakultetets vurdering av et mulig senter

Fakultetet mener at UiO kan og skal ha høye ambisjoner for forskerutdanningen uavhengig av organisasjonsmodell, og slutter seg ikke til et faglig senter slik det er beskrevet i rapporten. Det er uklart hvordan et slikt senter skal kunne fungere og hvordan det skal kunne utgjøre en faglig enhet og være en faglig møteplass på tvers av UiO. Et slikt senter går også i motsatt retning i forhold til HFs egen omorganisering med sterkere tilknytning til fagmiljøet. Det er også uklart hvilket tilbud av faglig karakter et slikt senter skal gi, hvilke administrative oppgaver som skal løses og hvordan grenseoppgangen mellom senteret og fakultet/program skal være. Fakultetet mener dessuten at kvalitetssikring/-oppfølging ikke kan plasseres i et slikt frittstående senter, men må følge ordinære ansvarlinjer. Et senter vil dessuten kreve betydelig økonomisk innsats, og det er uklart hvor pengene skal tas fra.

Fakultetet er derimot positive til et ph.d.-senter uten faglig vinkling, men som defineres som en fellestjeneste for fakultetene og deres programmer. Dette vil et stykke på vei bety en omdefinering av funksjon og oppgaver innenfor dagens FA. For at det skal bli en reell styrking av tilbudet, vil det være nødvendig med noen flere ressurser. Et tilsvarende eksempel (men ikke hundre prosent dekkende) er UiOs EU-kontor ved FA.

Oppgaver for en slik fellestjeneste kan være:

- Tilby felles generisk kurstilbud
- Koordinering av kurstilbud på tvers av enheter
- Karriereveiledning
- Informasjonsarbeid om ph.d.-utdanningen
- Kurstilbud for veiledere
- Samarbeidsavtaler
- FS/StudentWeb-støtte
- Støtte i HMS-relaterte saker

Det teologiske fakultet (TF)

Generelt

Rapporten gir en situasjonsbeskrivelse TF stort sett gjenkjenner.

Tiltak fakultetet mener bør tas med inn i en handlingsplan

Sentral koordinering:

- En helhetlig generisk kursportefølje
- Portal hvor alle aktivitetstilbud til ph.d.-kandidater er lett tilgjengelig
- Felles oppstartsseminar for alle ph.d.-kandidater
- Kompetanseutviklingstiltak for veiledere må etableres som et fast, regulært tilbud med flere typer kurs pr. år
- Håndbok for ph.d.-utdanningen (nettbasert med mulighet for papirversjon)

Delt koordineringsansvar UiO sentralt – fakultet/institutt:

- Styrke ph.d.-kandidatenes egen organisasjon – UiODoc

Tiltak TF ikke ønsker

- Knytte arbeidsinnhold i pliktarbeid til en samlet utviklingsplan for ferdigheter og generell kompetanse for kandidaten: Fakultetet er avhengig av stipendiatenes pliktarbeid for å kunne levere sine forpliktelser innenfor studieprogrammene. Fakultetet bestreber seg på å gjøre pliktarbeidet relevant og legge til rette for at det ikke kommer i veien for forskningsarbeidet, men det er ikke realistisk å binde det opp mot opplæringen av kandidatene.
- Innføre midtveisevaluering av alle ph.d.-kandidater: TF mener at dagens system med årlig fremdriftsrapportering og oppfølgingssamtale er godt og jobber kontinuerlig med å sikre gode oppfølgingsrutiner, men ønsker ikke å være bundet til et krav om at oppfølging skal være knyttet til en midtveisevaluering.

Fakultetets vurdering av et mulig senter

Fakultetet er glade for at det er lagt som premiss at det er fakultetene som skal ha og må ha ansvaret for ph.d.-utdanningen, og støtter derfor forslaget om en sentral faglig koordinering. Men TF støtter ikke opprettelsen av et fysisk faglig ressurs- og kompetansesenter da dette vil kreve mer ressurser enn tenkt gevinst. Fakultetet ser heller for seg et virtuelt senter med et relativt lite sekretariat til å koordinere, ressurser til dette kan hentes fra dagens FA. Viktigste oppgaver for et slikt virtuelt senter:

- Koordinering/utvikling av generiske kurs
- Koordinering/utvikling av veilederopplæring
- Drift av felles kursportal/forskerutdanningsnettsted
- Skape datagrunnlag (statistikk/kandidatundersøkelser)

Dette senteret skal ikke ha noen faglig ledelse, men faglig ansatte hentes inn ved behov i forbindelse med utvikling av faglige tilbud. Det bør også etableres en referansegruppe/programråd med faglig ansatte fra fakultetene (helst ph.d.-ledere) for å sikre forankring på fakultetene og bidra til å sikre at de tilbud som utvikles er i overensstemmelse med fakultetenes ønsker og behov.

Det juridiske fakultet (JUS)

Generelt

Det er i rapporten foreslått en rekke gode tiltak og noen av disse er allerede ivaretatt ved JUS. Andre vil kunne ivaretas som ledd i en videreutvikling av fakultetets program.

Fakultetet har et godt samarbeid med de juridiske fakultetene i Bergen og Tromsø. I tillegg har de et godt nordisk nettverk og kandidater har kunnet delta på nordiske forskerkurs. Fakultetet foreslår å mye opp kravet om at opplæringsdelen normalt skal skje ved UiO, uten at det skal åpne for at det vesentlig av opplæringen skal kunne skje i regi av andre institusjoner. En utfordring for fakultetet er mangelen på norske søkere til stipendiatstillingene.

Tiltak fakultetet mener bør tas med inn i en handlingsplan

Sentralt ansvar:

- Kompetanseutvikling for veiledere
- Etablering av generiske kurstilbud
- Synliggjøring av UiO som forskingsmiljø
- Sterkere koordinering av nye oppgaver
- Samordning av vurdering av utenlandsk utdanning
- Bistand til fakulteter i hele spekteret av formelle og juridiske forhold rundt utveksling på ph.d.-nivå samt opptak av utenlandske kandidater.

Det ville også være av stor interesse for gjesteforskere, gjesteph.d.'er og gjesteforelesere hvis UiO kunne bistå med bolig.

Programansvar:

- Alle kurs og aktiviteter av faglig karakter

For tverrfakultære eller tverrfaglige samarbeid bør UiO sentralt lage forslag til generelle avtaler som fakultetene kan forholde seg til både nasjonalt og internasjonalt.

Fakultetets vurdering av et mulig senter

JUS stiller seg tvilende til forslaget om et faglig ressurs- og kompetansesenter. Fakultetet ser ikke hva et senter vil kunne tilføre ut over det som allerede er nevnt om organisering av generiske kurs og opplæring av veiledere. UiO bør unngå at det bygges opp enheter i tillegg til de eksisterende uten at behovet er klart.

Det utdanningsvitenskapelige fakultet (UV)

Generelt

Flere av de forslag som arbeidsgruppen legger fram for å styrke utdanningen og bedre gjennomføringen er allerede satt i verk ved UV (eks. oppstartsseminar, midtveisevaluering, rapportering, systematisk oppfølging). Fakultetet har et utstrakt samarbeid med eksterne instanser og deltar i utviklingsarbeid og innovasjon på mange områder innen utdanningssektoren og til dels også innen arbeidsliv, helsesektor og andre samfunnsområder.

Artikkelbaserte avhandlinger legger et godt grunnlag for faglig og metodisk kvalitetssikring og for å styrke den internasjonale nettverksbyggingen. Men det er fremdeles slik at en betydelig andel av kandidatene ikke får anledning til å gjennomføre utenlandsopphold og midlene som er til disposisjon for å delta på internasjonale konferanser er begrenset.

Et kjernesporsmål i rapporten er hvorvidt UiO kan opprettholde og styrke kvaliteten i ph.d.-utdanningen gitt at veilederkapasiteten ikke øker tilsvarende. Her er det en dobbelt utfordring: Det er behov for flere veiledere samtidig som at veilederkompetansen må styrkes.

Tiltak fakultetet mener bør tas med inn i en handlingsplan

Tiltak som styrker internasjonaliseringen bør prioriteres, og det forutsettes at det avsettes midler til disposisjon for tiltakene:

- Alle bør få anledning til å ha et kortere eller lengre utenlandsopphold
- Alle kandidater bør delta på minst en internasjonal aktivitet årlig og legge frem eget arbeid minst en gang i løpet av perioden
- Veilederkompetansen bør styrkes

Styrking av veilederkapasitet og -kompetanse bør ses i sammenheng med internasjonalisering. Videre bør tiltak som kan oppmuntre til tverrfaglige problemstillinger og prosjekter styrkes. Det må stilles øremerkede forskningsmidler til disposisjon for forskere/forskergrupper som ønsker å arbeide tverrfaglig.

De aller fleste tiltak bør kunne løses innenfor det enkelte program da ph.d.-utdanningen i først rekke skal gi faglig og forskningsmessig fordypning. De mer generelle ferdighetene – personlige og faglige, må også knyttes til kandidatens utvikling som forsker og profesjonsutøver.

Oppgaver som kan trenge sentral koordinering:

- Poenguttelling for ph.d.-kurs
- Styrking av veilederkompetansen, i samarbeid med fakultetene

Hovedfokus for utdanningen må fortsatt være avhandlingsarbeidet samtidig som programmene/fakultetene kontinuerlig arbeider med å utvikle kvaliteten i opplæringstilbudet. Fakultetet er enig i at det er behov for å synliggjøre de kunnskaper og den personlige og faglige kompetanse kandidaten utvikler gjennom sin utdanning på en bedre måte enn i dag.

Fakultetets vurdering av et mulig senter

UV har liten tro på at opprettingen av et sentralt senter vil være et egnet tiltak for å styrke ph.d.-utdanningen. Kvaliteten er først og fremst avhengig av faglige og administrative initiativ og kompetanse, og av kontinuerlig evaluering og oppfølging av kandidatene ved det enkelte fakultet/institutt. Ansvaret for å møte både 'gamle' og nye utfordringer i ph.d.-utdanningen må ligge hos det enkelte fakultet/institutt. Det er behov for noe grad av koordinering på tvers av fakultetene, og UV forutsetter at dette løpende vurderes av de som allerede har dette ansvaret i dag: FA og Forskningskomiteen.

Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV)

Generelt

Arbeidsgruppens forslag inneholder mange positive tiltak, men disse alene vil ikke føre til større internasjonal attraktivitet for SVs ph.d.-program. Det er også en fare for at søkelyset fjernes fra tiltak som bør prioriteres hvis formålet er å øke programmets faglige kvalitet. SV fakultetet ønsker å styrke sitt ph.d.-program ved å bygge opp et bedre kursprogram, ha en sterkere internasjonal integrering av kandidatene, legge forholdene bedre til rette for rekruttering og evaluering av internasjonale søkere samt bistå kandidatene på et internasjonalt arbeidsmarked

Et grunnleggende problem er at den treårige ph.d.-utdanningen er for kort til å gi en konkurransedyktig forskerutdanning, når den sammenlignes med tilsvarende utenlandske program innenfor samfunnsvitenskap. I Nord-Amerika og ved gode europeiske universiteter er ofte ph.d.-program fire- eller femårige, med en kursdel som utgjør opptil 2 år. En integrasjon av master – og ph.d.-utdanningen vil være et viktig virkemiddel for å få tilstrekkelig tid til avhandlingsarbeidet.

Gitt at tidsrammen for utdanningen er for knapp, må man være varsom med å kreve at ph.d.-kandidatene skal ta generiske kurs, og det bør ikke være slik at generiske kurs kan brukes til å oppfylle opplæringsdelen til erstatning for faglige kurs.

Det er generelt viktig at ressursbruken ved forslagene vurderes grundigere. Det foreslås at nye tiltak skal inngå i utdanningen, men det sies ingen ting om hvordan disse skal kunne gjennomføres uten at kandidatene får mindre tid til arbeidet med avhandlingen og deltakelse i faglige kurs.

Internasjonalisering

3 hovedkomponenter for ph.d.-utdanningen:

- Rekruttering av de beste studentene fra et internasjonalt studentmarked
- Forskerutdanning hvor kurs og veiledning skjer med medvirkning av internasjonale forskere
- Plassering av kandidatene på et internasjonalt akademisk arbeidsmarked.

Punkt 1 og 3 er knyttet til internasjonal synlighet og attraktivitet. Denne avhenger av at programmet oppfattes å være av god kvalitet og at ferdige kandidater er blitt tilsatt ved internasjonale prestisjeinstitusjoner.

Punkt 2 kan oppnås ved å tilby kurs med internasjonalt kjente forelesere, legge til rette for at kandidatene både kan ha et utenlandsopphold og delta på internasjonale konferanser ol.

Samarbeid med andre universiteter, både i Norge og internasjonalt er viktig for å oppnå gode kurstilbud. Slike samarbeid kan organiseres gjennom forskerskoler.

Tiltak fakultetet mener bør tas med inn i en handlingsplan

- Kompetanseutvikling for veiledere
- Generisk kurstilbud uten studiepoeng og ikke obligatoriske
- Styrke mulighetene for å få utenlandsopphold
- Synliggjøring av kandidatenes kompetanse ovenfor potensielle arbeidsgivere
- Bedre utnytting av den årlige rapporteringen og medarbeidersamtaler
- Midtveiseevaluering (allerede innført ved SV), skal ikke brukes til å evaluere utdanningen
- Sikre et samordnet statistisk grunnlag for kunnskap om ph.d.-kandidatene

- Tverrfaglighet kan sikres gjennom forskerskoler (eks. MILEN)
- Sentral bistand til mer lokalt organiserte oppstartseminarer

Tiltak som SV er skeptiske til

SV mener at en sentral mentorordning for veiledere ikke er naturlig, fordi slike mentorer må finnes i det lokale fagmiljøet. Forslaget om å utstede attest ved avbrudd som bekrefter at kandidaten har hatt vitenskapelig stilling uten å presisere at det har vært en stipendiatstilling mener SV er etisk betenkelig og vil kunne undergrave tilliten til UiO. SV mener også at et obligatorisk og sentralt organisert oppstartsseminar for alle ph.d.-kandidater ved UiO vil være lite målrettet. De ønsker heller ikke at informasjon om kurs og aktiviteter skal drives på sentralt nivå, men holdes på program eller studieplannivå.

Fakultetets vurdering av et mulig senter

Forslaget om en sentral faglig koordinering støttes ikke av SV-fakultetet fordi det bl.a. kan fjerne oppmerksomheten bort fra tiltak som kreves for å øke den faglige kvaliteten på programmene og fragmentere de miljøer som enhetene søker å bygge opp rundt kandidaten. Et fysisk senter er ressurskrevende og kan svekke konsentrasjonen om de utordringer som følger av UiOs målsetting for internasjonalisering.

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN)

Generelt:

Basert på opponenterenes faglige rapporter, holder ph.d.-utdanningen ved MN et meget høyt internasjonalt nivå. Men det allikevel rom for ytterligere kvalitetsheving, hvor hovedtemaene er faglig høyde, økonomiske virkemidler, samhandling veileder-kandidat samt generisk kunnskap. MN-fakultetet et annet perspektiv enn arbeidsgruppen når det gjelder internasjonalisering. Fakultetet har en rekke store sentre og satsninger som er svært internasjonale, slik at internasjonalisering foregår ved hjemme. Utenlandsopphold bør derfor ikke være et absolutt krav. Fakultets erfaring tilsier dessuten at slike opphold ikke alltid er gunstig, verken kvalitetsmessig eller i forhold til gjennomføringstid. Utenlandsopphold bør gjøres der hvor det er naturlig og fruktbart ut i fra et allerede etablert samarbeid mellom fagmiljøet ved UiO og internasjonalt.

MN ønsker å få kandidatene gjennom på enda kortere tid enn i dag. Samtidig ønsker de å uteksaminere kandidater med høy faglig standard, men med nødvendig generisk kunnskap for et arbeidsmarked også utenfor akademia. I tillegg er fakultetet opptatt av opptakskrav og rekruttering, som er helt sentrale elementer i en ph.d.-utdanning av høy kvalitet.

Fakultetet har god erfaring med samarbeid med eksterne og ønsker å utvikle dette videre, men slike samarbeid må være forankret i egen strategi. Det er viktig å ha kontroll på kvaliteten i ekstern utført forskning, og eksterne veileders kompetanse er derfor avgjørende. En hovedutfordring for MN er underfinansiering av stipendiatstillinger. Det meste av MNS virksomhet er eksperimentell og derfor kostbar, og kan ofte være en av flere årsaker til forsinkelse hos kandidatene (instrumenter som er i stykker, brukerbetaling som krever mye driftsmidler).

Kandidater med 3 års finansiering uten pliktarbeid har ikke tilstrekkelig tid til å 'modnes' og ender oftere opp med forsinkelser i gjennomføringstiden. Ideelt sett burde alle kandidater ha samme

varighet og samme krav til pliktarbeid. MN støtter forslaget om at pliktarbeidet bør legges opp slik at det er relevant for kandidatens utdanning i tråd med kvalifikasjonsrammeverket.

Tiltak fakultetet mener bør tas med inn i en handlingsplan:

- Tilby kompetanseutvikling for veiledere
- Etablere mentorordning for veiledere
- Sørge for at det finnes egnede fagfellesskap
- Integrere kandidatene i nasjonale og internasjonale nettverk
- Legge til rette for kandidatdrevne aktiviteter
- Forankring av mål, roller og ansvar
- Krav og forventninger til alle parter
- Kvalitetsvurdering av søkere og god oppstart
- Medveilederens ansvar
- Årlig rapportering, midtveisevalueringer, personalsamtaler
- Oppstartssamtale eller seminar
- Det må utvikles en kvalitetskultur forankret i lokalmiljøet hvor klare rammer og evaluering av kurstilbud er viktige tiltak.
- Tiltak mot plagiering og fusk bør vurderes. Her kan biblioteket være en partner.
- Det må jobbes videre med etiske problemstillinger f.eks. konsekvenser av maktubalansen mellom veileder og kandidat.
- Tiltaket som omhandler bytte av veileder ved behov er ikke gjennomdrøftet. Med eksterne veiledere/ekstern finansiering for kandidatene er det knyttet mange problemstillinger til et ev. bytte av veileder.

En del av dette er allerede på plass ved MN i dag, andre ting må utvikles. Et generisk kurstilbud må være frivillig, og uten studiepoeng.

Tiltak fakultetet er skeptiske til:

Fokus på antall artikler er ikke fruktbart. Det bør ikke være noe fast krav om antall artikler i en avhandling.

Fakultetets vurdering av et mulig senter

MN mener det må være mulig å få et helhetlig grep om kvalitetsutviklingen uten å etablere et nytt 'FA'-senter ved siden av den eksisterende strukturen. Et sentralt senter vil ha liten legitimitet hos og nyttefunksjon for kandidatene som i dag har mer enn nok med å utnytte de muligheter som fellesskapet ved institutt og fakultet allerede gir.

Det medisinske fakultet (MED)

Generelt

MED mener arbeidsgruppen har gjort et grundig arbeid som belyser viktige utfordringer i ph.d.-utdanningen og fakultetet er langt på vei enig i den overordnede situasjonsbeskrivelsen. Når rapporten likevel ikke treffer på alle områder for MED, er det blant annet fordi den prøver å favne over et svært heterogent universitet med ulike rammebetingelser og ulike akademiske kulturer. Ved Med er flertallet av forskningsmiljøene allerede etablert i forskningsgrupper hvor kandidatene

naturlig integreres og tar del i nasjonale og internasjonale nettverk. Fakultetet mener også at tverrfaglighet og tverrfakultært samarbeid allerede er en del av den akademiske kulturen ved fakultetet. MED har også et nært samarbeid om ph.d.-utdanningen med de andre medisinske fakultetene i Norge.

Fakultetet har sammen med sine fagmiljøer hatt en kritisk gjennomgang av ph.d.-utdanningen med tanke på kvalitetsheving og økt faglig bredde. I tillegg er det i igangsatt et arbeid for å tilby kursporteføljen ved alle medisinske fakulteter i Norden gjennom en felles portal. Dette vil utbytte ressursene bedre, kvaliteten på kursene vil bli høyere og kandidatene vil utvide sitte nasjonale og internasjonale nettverk. Kravet om at opplæringsdelen normalt skal avlegges ved UiO bør fjernes og det må gjennomføres en harmonisering av poengberegningen (ECTS) på tvers av programmene.

Med mener at i all hovedsak skal ph.d.-utdanningen drives av fakultetene og deres fagmiljøer.

Tiltak fakultetet mener bør tas med inn i en handlingsplan:

- Kompetansehevingstiltak for veiledere
- Bidra til at det tilbys generiske kurs, men selve driften av det enkelte kurs bør mot en refusjon av kostnader overlates til fagmiljøer med særlig gode forutsetninger for å gi slike kurs
- Retningslinjer for bedømmelse må gjennomgås, i samarbeid med forskningsdekanene, for å harmonisere praksis og redusere tid fra innlevering til disputas
- Videreutvikling av UiOs nettsted til et dynamisk og helhetlig nettsted på norsk og engelsk

Fakultetets vurdering av et mulig senter

MED ønsker ikke at det opprettes et nytt interfakultært, faglig senter. Selv om hensikten er den aller beste, er det vanskelig å se at dette vil effektivisere og forbedre ph.d.-utdanningen. Driften av et slikt senter krever ressurser som MED mener kan benyttes bedre på fakultetene. Opprettelsen av et nytt senter er heller ikke i tråd med IHR-prosessen hvor desentral modell er retningsgivende. Med anbefaler at Forskningskomiteen bør være hovedansvarlig for å utvikle de overordnede retningslinjene og tiltakene for forskerutdanningen. Det vil også bidra til at fakulteter og fagmiljøer vil føle større eierskap til ph.d.-utdanningen.

Det odontologiske fakultet (OD)

Generelt

OD er positive til at det settes fokus på ph.d.-utdanningen med tanke på å gi den et løft og øke synligheten. Fakultetet støtter i stor utstrekning anbefalte tiltak. Enkelte av tiltakene er allerede implementert ved OD, så som midtveisevaluering og årlige rapporteringer fra kandidat og veileder. Disse bør evalueres og bygges på videre. OD har jobbet kontinuerlig med videreutvikling og kvalitetssikring av ph.d.-utdanningen de siste årene og elementene i opplæringsdelen fungerer som fora for opplæring i generiske emner, presentasjonsteknikker og nettverksbygging både innad i fakultetet og nasjonalt. Man har også et godt fungerende tverrfakultært samarbeid med Det medisinske fakultet, blant annet når det gjelder veiledning og gjennom felles obligatorisk introduksjonskurs. OD er opptatt av at forskning og arbeidet med avhandlingen ikke må bli «saldningspost» i et regnskap der altfor mange aktiviteter skal få plass innenfor tidsrammene for et normalt ph.d.-løp.

Tiltak fakultetet mener bør tas med inn i en handlingsplan:

- Felles, sentralisert kursportefølje
- System for å fange opp nye kursbehov
- Styrke veiledernes kompetanse, i form av tiltak for kompetanseutvikling og etablering av en mentorordning
- Tilrettelegge, og gi uttelling, for kortere utenlandsopphold
- Midtveisevalueringer

Fakultetets vurdering av et mulig senter

OD er bekymret for at spesielt den kliniske forskningen vil komme dårligere ut med en sterkt sentralisert modell. Fagspesifikk kunnskap/innretning sikres best når faglige oppgaver i hovedsak initieres og følges opp av fakultetene selv.

Pr. i dag har UiO sentralt et overordnet ansvar for ph.d.-utdanningen ved institusjonen, med en godt fungerende administrativ støtte- og koordineringsfunksjon for fakultetene. Disse funksjonene bør opprettholdes, og er viktige for kvalitetssikring av ph.d.-programmene og for erfarings- og kunnskapsutveksling mellom fakultetene. Det vil være ressurs sparende og hensiktsmessig dersom man i tillegg til nåværende funksjoner avsatte tilstrekkelige midler til at en del av de foreslåtte tiltakene iverksettes og koordineres av UiO sentralt, eksempelvis:

- Utvikle en felles portal for kurstilbud
- Utarbeide felles retningslinjer der dette er hensiktsmessig, for eksempel for veiledning
- Organisering og gjennomføring av kurs for veiledere

OD mener at ph.d.-utdanningen samlet sett ivaretas best gjennom en videreføring av fakultetsmodellen, «organisasjonslinjevarianten». Man ser ingen motsetning mellom en slik videreføring og en styrking av sentrale, ikke-faglige funksjoner som gjelder rammeverk, generelle vilkår for stipendiater og veiledere, profilering utad o.a.

UiODoc

Generelt

UiODoc er vel fornøyd med rapporten som er fremlagt og stiller seg bak alle tiltakene. De finner det positivt at arbeidsgruppen trekker frem generell kunnskap og karriereveiledning. Prosedyrer som gjør opptak mer åpne og veien mellom innlevering og disputas kortere er tiltak UiO Doc har etterlyst lenge. Rapporten skisserer behovet for en helhetlig plattform, hvor bevisstheten rundt hvilke mål som skal nås, må synliggjøres ovenfor alle parter i et ph.d.-løp.

Situasjonsbeskrivelsen virker god, men UiODoc understreker hvor forskjellig behovene for ph.d.-kandidater er basert på fagområder og type forskningsprosjekt. De savner innspill på hvordan rapporteringsrutiner oppleves både for kandidater og veiledere, og om kandidatene føler de får den informasjonen de trenger til riktig tid.

Som det er beskrevet i rapporten, er det store forskjeller på hvordan utdanningen oppleves også innen fagområder. Dette er et viktig argument for at en felles bevissthet rundt hva kvalitet innebærer er viktig både blant kandidatene, administrasjon og veiledere.

Med klar informasjon om forventet kompetanseoppnåelse og tilbud om karriereveiledning tror UiODoc at bevisstheten rundt behovet for generiske kurs vil øke, både hos kandidater og hos veiledere.

Tiltak UiODoc mener bør tas med inn i en handlingsplan:

- Etablere og synliggjøre klare rammer for kompetanseoppnåelse og kriterier for resultatoppnåelse
- Gjennomgå forskrift og avtaleverk for en tydeligere forankring av mål, roller og ansvar fra opptak til disputas
- Utarbeide en håndbok for ph.d.-utdanningen
- Kompetanseutvikling for veiledere, vurdere om obligatorisk
- Fjerne krav om at opplæringsdelen normalt skal avlegges ved UiO
- Knytte arbeidsinnholdet i pliktarbeidet til en samlet utviklingsplan
- Tilrettelegge for kandidatdrevne aktiviteter
- Legge til rette for aktiviteter og nettverk innenfor og på tvers av alle ph.d.-programmene
- Styrke UiODoc
- Alle kandidater skal ha god og lettfattelig tilgang til informasjon om de muligheter som finnes for faglig, profesjonell og personlig utvikling
- Tiltakene under karriereveier (4.2.5)
- Tiltak knyttet til rapportering og oppfølging (5.2)
- Veiledende retningslinjer for opptak
- Korte ned tiden fra innlevering til disputas
- Sørge for at det finnes egnede fagfellesskap (vell så viktig som innpass i internasjonale forskningsmiljø)

UiODocs vurdering av et mulig senter

UiODoc mener at et eventuelt senter kun skal være en ekstra ressurs for fakultetene og som kan bidra til bedre samarbeid. Hovedansvaret for utdanningen skal ligge hos fakultetene. Det er ikke hensiktsmessig å ha en annen ansvarslinje enn nærhetsmodellen som nå er lagt til grunn for IHR-prosessen. Et senter skal på ingen måte overta ansvar for å opprettholde et godt faglig tilbud, følge opp kandidatene eller rapporteringen, men være en kilde til informasjon og samarbeid mellom fakulteter.

Med hovedansvaret for ph.d.-utdanningen på fakultetene, er det likevel viktig at det sentralt er et fokus på strategi for videre utvikling. UiO må ha en idé om hva ph.d.-utdanningen skal være og hva den skal oppnå, og strategier må utvikles på bakgrunn av dette. Tiltak som iverksettes må ha en forankring i måloppnåelse og en felles holdning rundt relevans. Derfor er det viktig at det jobbes sentralt med fellesreglementet slik at hovedstrategier for videreutvikling og kvalitetssikring blir implementert på alle fakulteter.

Studentparlamentet (SP)

Generelt

SP synes tiltakene som er skissert i rapporten er veldig gode og imøtekommer utfordringene i dagens utdanning. De er positive til at rapporten har stort fokus på både tverrfaglighet og

internasjonalisering, men mener bruken av ordet pliktarbeid om fastsatt undervisning er negativt og bør unngås.

Tiltak SP mener bør tas med inn i en handlingsplan:

- Utviklingsplan for å sikre relevans og progresjon i pliktarbeidet
- Styrking av UiODoc
- Synliggjøring av kandidatenes kompetanse til potensielle arbeidsgivere
- Bevisstgjøring i forhold til innovasjon
- Utarbeide retningslinjer for opptak
- Tiltakene under gjennomføring og avslutning i kapittel 5.1
- Tiltakene under kapittel 5.2
- Gode fordelingsnøkler for tverrfaglige samarbeid
- Helhetlig kursportefølje – bør lages for minimum 2 år av gangen for å sikre forutsigbarhet

SPs vurdering av et mulig senter

Samlet sett tror SP at sentervarianten vil være det beste alternativet. Da får man koordinert og synliggjort elementer –d et skjer li liten grad i dag. Det vil også kunne sikre kvaliteten på utdanningen og fremme tverrfaglig kommunikasjon og samarbeid. SP tro det vil være hensiktsmessig at faglige ansatte allokere sin undervisningstid til senteret. Ved en sentermodell er det viktig å fremheve at kandidatene bør være forankret i selve fagmiljøet og at veiledning skjer i forskningsgruppene, for å sikre tilknytning til fagmiljøet.

Universitetsbiblioteket (UB)

Generelt

UB slutter seg til rapportens ambisjoner som synes riktige for en realisering av plattformen for ph.d.-utdanningen og for ambisjonene i 2020 om mer tverrfaglighet, innovasjon og internasjonalisering.

Det vil styrke plattformen for ph.d.-utdanningene å trekke inn UiOs kompetansemiljøer innen bibliotek- og informasjonsteknologi. Universitetsbiblioteket ønsker å være en samarbeidspartner når porteføljer for kurs skal utvikles og synliggjøres for ph.d.-kandidatene og når møteplasser og formidlingsarenaer skal videreutvikles.

UB har samarbeidet med andre norske og europeiske forskningsbibliotek om undersøkelser av ph.d.-kandidatenes praksis, behov og utfordringer innen informasjonshåndtering, samt deres tilnærming til publisering og publikasjonskanaler. Disse prosjektene har resultert i to rapporter, som samlet bygger på litteraturreviewer, fokusgruppeintervjuer og survey. Funn fra disse undersøkelsene underbygger situasjonsbeskrivelser i arbeidsgruppens rapport.

Tiltak UB mener bør tas med inn i en handlingsplan:

Fra UBs ståsted synes det riktig å implementere både tiltak som styrker kandidatenes deltagelse i faglige fellesskap, og tiltak som styrker ferdigheter og kompetanser som går utover den faglige kjernen i avhandlingsarbeidet. Det er viktig å prioritere tiltak som bidrar til å legge gode rammer for en videre utvikling av generiske ferdigheter, kompetanser og kunnskap, men også former for faglige fellesskap som går utover eget fag eller forskningsgruppe og som for eksempel fremmer kompetanse

innen tverrfaglighet, vitenskapelig kommunikasjon og forskningsformidling, litteratur og kildearbeid. UB finner at tiltakene som foreslås i rapporten er gode og relevante og påpeker områder hvor UB kan trekkes sterkere inn i arbeidet med å nå målsetningene.

- Styrking av kandidatenes selvledelse: Kompetanse i å finne fram til litteratur eller relevante publiseringskanaler ser kandidatene som viktig å inneha for å kunne være effektive i forvaltning av tiden kandidatene har til rådighet
- Kurstilbud i generiske kunnskaper: kandidatene opplever det som en taus forventning at de skal inneha kunnskaper om tilgjengelige litteraturkilder og ferdigheter i å utføre effektive litteratursøk. Dette betyr at det er en viss terskel for å be om veiledning og hjelp innenfor dette området. Kandidater etterlyser også en synliggjøring av UBs tjenester og kurstilbud tidligst mulig i sine ph.d.-løp og etterlyser sterkere grad av samarbeid mellom programmer og bibliotek
- Styrke tverrfagligheten: litteraturkilder og informasjonsverktøy bestemmes i større grad av forskningsspørsmålenes karakter enn av kandidatenes fagbakgrunn eller primære fagtilhørighet. Ph.d.-kandidater som jobber med tverrfaglige problemstillinger kan oppleve det som særlig krevende å kartlegge litteratur for sine prosjekt. Tverrfaglighet innebærer at en må sette seg inn i verktøy og kilder en ikke har erfaring med fra tidligere studier og det er et behov for veiledning innen dette feltet.
- Effektivisere veiledning og oppfølging: Kandidatene etterspør en bedre koordinering av kompetanseområder. I den faglige veiledningen savner de systematisk innføring i tilgjengelige litteraturkilder og databaser og i en effektiv utnyttelse av disse og ønsker økt tilgjengelighet til bibliotekets tjenester innenfor programmene
- Unngå faktorer som kan medføre forsinkelser i gjennomføring: Usikkerhet i bruk av databaser og andre tjenester for kartlegging av litteratur og kilder oppleves som unødvendig forsinkende av kandidatene. De er også bekymret for forsinkelse knyttet til publiseringsprosesser og har tilfeldige kunnskaper om muligheter for å synliggjøre egen forskning (kunnskap om Open Access og ulike former for egenarkivering synes lite utbredt)

UBs vurdering av et mulig senter

Et faglig ressurs- og kompetansesenter etter mønster fra Graduate Schools vil, både i virtuell og i fysisk utgave, kunne styrke utnyttelsen av det samlede ressursgrunnlaget UiO har for ph.d.-utdanningen. Senteret vil kunne gi ph.d.-kandidater en samlet oversikt og vil kunne dekke et informasjonsbehov som gjør det lettere å planlegge eget forskerutdanningsløp.

En rekke av tiltakene som foreslås i rapporten rettes inn mot utfordringer som gjenspeiles i trender internasjonalt (tverrfaglighet, synliggjøring av egen forskning, innovasjon, samfunnsrelevans, deltakelse i en økende globalisert og informasjonsteknologisk drevet vitenskapelig kommunikasjon). Dette er områder som er egnet for tiltak løst gjennom koordinert innsats. Det vil også være større sannsynlighet for å få på plass nye møteplasser for kandidatene gjennom en slik tilnærming.

Kort oppsummert

Generelt

Rapporten gir et ganske godt bilde av nå-situasjonen, men ikke alle kjenner seg igjen i alt, og noen fakulteter har kommet lengre enn andre i allerede å ha implementert en del av de foreslåtte tiltakene. Fakultetene har også forskjellige utgangspunkt for en utvikling av ph.d.-utdanningen, f.eks. er MN opptatt av å forbedre gjennomføringstiden ytterligere og er mindre opptatt av økt internasjonalisering, har SV internasjonalisering som hovedfokus for sin kvalitetsheving.

Tiltak som trekkes frem som spesielt viktige av alle/flertallet

- Kompetanseutvikling for veiledere
- En helhetlig, generisk kursportefølje for kandidatene
- Helhetlig nettsted om ph.d.-utdanningen
- Gjennomgang av forskrift, retningslinjer etc.
- Kvalitetssystem (inkl. rekruttering/oppstart/gjennomføring/rapportering/midtveisevaluering, statistikkgrunnlag)
- Tverrfaglig samarbeid og koordinering (forskingskoler)
- Støtte til økt internasjonalisering, hjemme og ute

Vurdering av et mulig senter

Ingen av fakultetene ønsker seg et fysisk, faglig ledet ressurs- og kompetansesenter, kun UiODoc, UB og Studentparlamentet støtter dette.

Foreslåtte alternativer til et senter:

- TF støtter et virtuelt senter med ressurs fra Forskningsadministrativ avdeling (FA)
- JUS, MN og SV ønsker ikke ny enhet i tillegg til eksisterende (FA)
- MED ønsker at Forskningskomiteen (FK) tar koordineringsrollen
- OD og UV er fornøyd med dagens ordning (FA + FK) ev. med forsterkning i FA
- HF er positive til et administrativt servicesenter ala EU-kontoret i FA (en omdefinering av FAs oppgaver)

Evaluering av piloter gjennomført i 2012

Målgruppe:

Kandidater

og

veiledere

Piloter for kandidater

Kom i gang med din ph.d.!

Introduksjonskurs for nye ph.d.-kandidater ved UiO

onsdag 7. mars 2012 - EVALUERING

1. Kursbeskrivelse

Formål

Kandidatene skal få en økt forståelse for hva som kreves av deg gjennom studieløpet, bedre kompetanse på områder som viktige for ham/henne som forsker: kommunikasjon, planlegging, egenledelse og problemløsning og samarbeid samt økt bevissthet om egen lærings- og arbeidsstil

Innhold

Hva det vil si å ta en doktorgrad ved UiO og hvordan du tidlig i ph.d.-løpet kan komme raskt og godt i gang med studiet og forskningsoppgaven?

2. Utlysning, påmelding og utvelgelse av deltakere

Målgruppen for kurset var ph.d.-kandidater fra alle fakulteter. Kurset hadde 30 plasser.

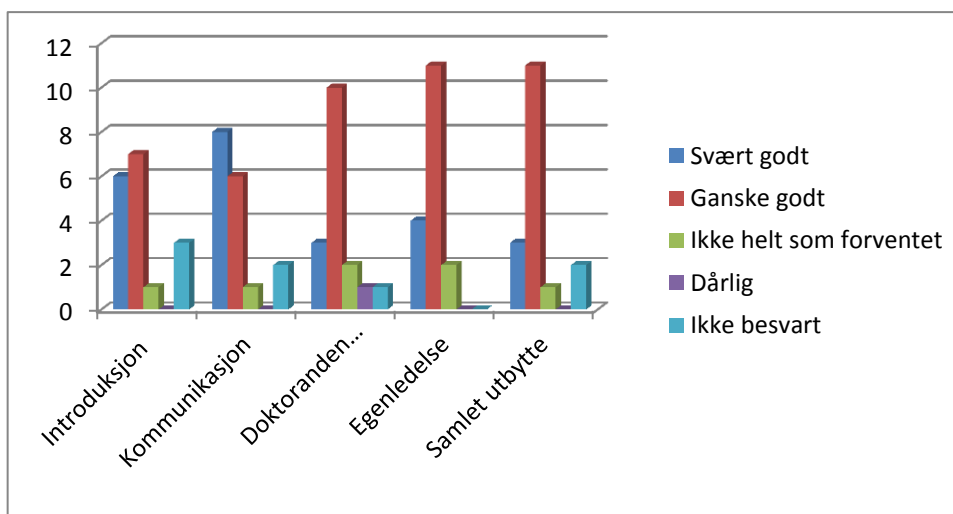
Det var 28 kandidater som meldte seg på kurset, 17 kvinner og 11 menn. I tillegg var det 4 kandidater som ønsket seg kurset på engelsk.

De påmeldte kom fra 6 fakulteter: 3 fra HF, 5 fra MED, 11 fra MN, 7 fra SV, 1 fra OD og 1 fra UV. Det var «først til mølla»-prinsippet som gjaldt, men alle som søkte fikk plass.

3. Deltakernes vurderinger

Det var 17 deltakere som besvarte evalueringsskjemaet.

Hvilket utbytte hadde du av kurset:



Er det tema du savnet eller som kunne ha vært utdypet mer?

- Enda mer fokus på utarbeidelse av prosjektplan, heldagsarrangement der man får hjelp til å planlegge eget prosjekt
- Hvilke fordeler har vi ved å studere ved et stort universitet som UiO? Særlig med hensyn til tverrfaglighet. Hvordan få oversikt over samlet kompetanse? Mulighet for veiledning fra andre institutter?
- Praktisk info som nyansatt ved UiO – ny i stipendiatstilling
- Mulighet for møter/sosialt for stipendiater
- Mulighet for oppfølging som ansatt i UiO uavhengig av fagmiljøet.
- Hadde vært greit med plikter og rettigheter, men det var jo planlagt, så synd at det ikke ble noe av.
- Savna pliktarbeid, men det var vel det som blei avlyst.
- Time management og stressmanagement
- Plikter og rettigheter hadde vært fint å ha med seg.
- Jeg kunne tenkt med å høre mer om vitenskapelig publisering, mindre popularisering (av typen forskning.no). Hvilke forventninger har universitetet til stipendiatene når det gjelder publisering i vitenskapelige tidsskrifter? Hva har det å si for videre akademiske karriere? Ligger lista høyt for antakelse i slike tidsskrifter?
- Jobbmuligheter videre, skrivetips. Praktiske ting som hvor vi kan henvende oss utenom veileder. Finansiering ut over normert tid.
- Hadde vært fint å få programmet tilsendt med den eposten som bekreftet påmelding. Jeg hørte fra de andre deltakerne at det var flere som ikke hadde fått - det skapte litt forvirring.

Andre kommentarer:

- Bør bli obligatorisk for alle nye stipendiater
- Utarbeide en standardkontrakt til bruk mellom veileder og stipendiat
- Konkrete verktøy og workshop for faktisk planlegging av eget prosjekt – heldagsarrangement!
- Sparringpartner for oppfølging og revidering av prosjektplan (for eksempel bør se veiledere i dette, obligatorisk kurs for veiledere)
- Kommunikasjonsbiten behøvde kanskje ikke være så fokusert på media, men også for andre arenaer.
- Hvordan skiller ph.d.-utdanningen seg fra tidligere deler av studieløpet?
- Veldig god ide, i og med at de fleste må vente lenge før de får introduksjonskurset for ph.d. (det offisielle). Kunne godt være enda lenger, men mer konkret.
- Gjerne mer praktiske øvelser.
- Dersom kurset fortsetter, tror jeg det ville være en god ide om det også var oppfølgingsseminarer, hvor man tar en statussjekk i forhold til hvordan man har brukt informasjonen som er tilegnet her.
- Svært bra tiltak. Skaper en sterkere følelse av å være stipendiat på UiO, ikke berre på min arbeidsplass. Veldig positivt å få møte andre stipendiater, særlig fra andre fakultet (p.s. Imponerende seminarlokale!)
- Veldig bra om kommunikasjon (forskning.no).
- Egenledelse ble kanskje litt langvarig.
- Jeg synes at punktet om egenledelse ble litt langvarig og omstendelig. Men for en entusiasme – bevares! De andre programpunktene ble derimot litt i overkant introduserende og generell. Kunne gått litt mer i dybden. For øvrig vil jeg si at denne type kurs er et prisverdig tiltak.

- Et fint opplegg og et nyttig tilbud for nye stipendiater. Hadde det vært supert om det også fantes arenaer for å samtale om og styre sitt prosjekt underveis i stipendiatperioden kanskje – i tillegg til veilederrelasjonen? Takk for bra initiativ!
- Egenledelse mindre relevant for mitt forskningsprosjekt
- Fint med deling av ph.d.-erfaringer, både fra foredragsholdere og deltakere.
- Nyttig seminar som har økt min bevissthet over egne ph.d.-valg.
- Tusen takk for flott initiativ fra UiO, som jeg satte stor pris på å være med på! Særlig var det svært interessant å høre synspunkter fra forskning.no - Kommunikasjon og formidling av eget prosjekt. Doktoranden forteller-innslaget var også interessant, men kanskje litt absurd for en HF-stipendiat som meg å få beskrevet at man bruker mye tid i begynnelsen av doktorgradsperioden på å skrive en projektskisse. Den skrev jeg jo da jeg søkte stipendet... Særlig dette innslaget fikk meg til å tenke at det kanskje kunne være litt å vinne på å dele kursene etter fakultet, eller i det minste etter MatNat vs HF/SV. Når det gjelder innslaget med "lag et treminutters foredrag for din tolv år gamle niese", var det riktig morsomt - men det kunne kanskje vært en idé å understreke litt sterkere at poenget ikke var faglig kritikk, men at det kun skulle gis en positiv kommentar og ett spørsmål. Jeg fant meg selv i den litt merkelige situasjonen å bli bedt om å forsvare kvalitativ / personnær metode (hadde bare farmasøyter på gruppa) :-). Tusen takk for en veldig nyttig og også hyggelig dag!

4. Programmet

Kl. 08.30: Ny i stipendiatstilling – plikter og rettigheter

For alle:

Kl. 09.00: **Velkommen** og kort introduksjon

Kl. 09.20: **Hva innebærer det å ta en ph.d.-utdanning ved UiO** og hva bør jeg tenke på for å få en god start? v/ *Fanny Duckert, dekan ved SV-fakultetet*

Kl. 10:00: Pause

Kl. 10.30: **Kommunikasjon og formidling av eget prosjekt** v/ *Nina Kristiansen, Forskning.no*

Kl. 12.30: **Lunsj**

Kl. 13.15: **Doktoranden forteller:** Erfaringer fra ph.d.-studiet v/ *Marius Pedersen, Høgskolen i Gjøvik*

Kl. 13.30: **Egenledelse i ph.d.-utdanningen** v/ *Anne Live Vaagaasar, BI*

Kl. 17.00: **Evaluering**

Kl. 17.15: **Pizza og ph.d.-film** (fra PhD Comics).

How to be an effective Researcher

28. – 29. november 2012 – EVALUERING

1. Kursbeskrivelse

Formål

Formålet med piloten var å prøve ut et kursopplegg for utenlandske/engelskspråklige ph.d.-kandidater som er forholdsvis nystartet på program.

Innhold

The effective researcher var et todagers introduksjonskurs for nye ph.d.-kandidater. Kurset ble innkjøpt av det britiske Vitae som har utviklet en helhetlig kurspakke med egne kursledere og eget kursmateriell.

Kursets formål var å utvikle forståelse ferdigheter og selvtillit (confidence) omkring kommunikasjon, planlegging, tidsplanlegging, problemløsning og ledelse. Vider var det et mål å bidra til bedre forståelse av egen lærings- og arbeidsstil, på følgende kjerneområder:

- Planlegging av ph.d.-arbeidet og tidsplanlegging
- Samarbeid med andre (inkludert veiledere)
- Håndtere kulturforskjeller
- Forståelse av egen arbeidsstil og læringspreferanser

Kurset var basert på stor grad av egenaktivitet/oppgaveløsning i grupper, kombinert med korte introduksjoner og oppsummerende refleksjoner i etterkant. Eksempler på oppgaver:

- Problemløsning: Konstruere kjøretøy av papir og sugerør med påfølgende konkurranse mellom gruppene om hvilken som kommer lengst når det blir blåst med vifte.
- Kreativitet/teamarbeid: Utarbeide forslag til tverrfaglig prosjekt, basert på kompetansen til medlemmene i gruppen
- Forskningssamarbeid: (??)
- Samarbeid/kulturforskjeller: Kortspill der deltakerne får oppgitt ulike spilleregler
- Kommunikasjon med veileder: Rollespill

2. Utlysning, påmelding og utvelgelse av deltakere

Målgruppen for kurset var ph.d.-kandidater som hadde vært på programmet i 3-12 måneder etter opptak.

Informasjon om programmet ble sendt ut til alle registrerte kandidater i målgruppen, i tillegg ble det kunngjort på UiOs nettsider og informert om i relevante nettverk.

Det var til sammen 66 kandidater som søkte på de 30 kursplassene. 80 % av søkerne kom fra MedNat, 12 % fra HumSam og 8 % hadde ikke opptak ved UiO.

Følgende kriterier ble brukt som grunnlag for utvelgelse:

- 1) Kandidater med opptak til et ph.d.-program ved UiO
- 2) Kandidater som var innenfor 3-12 mnd i studieløpet
- 3) Kandidater med utenlands statsborgerskap

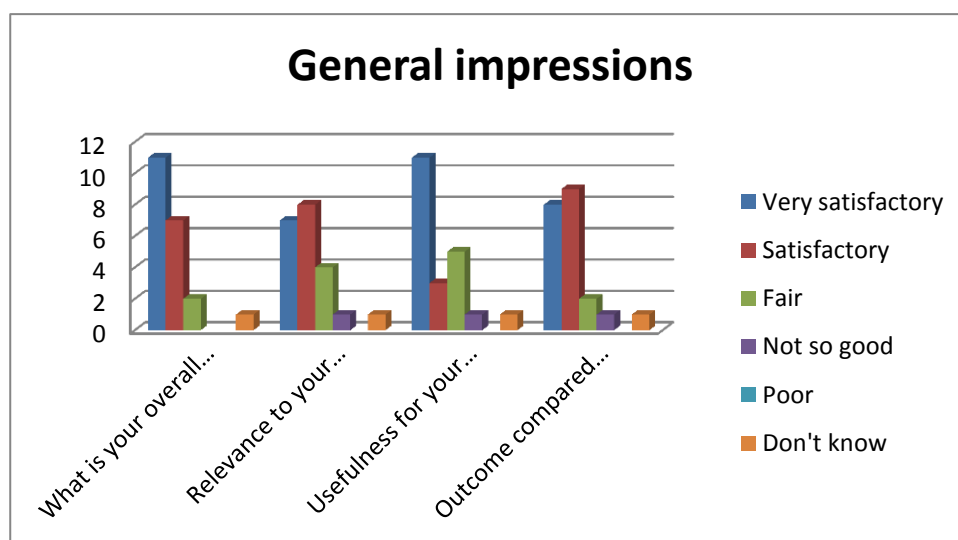
- 4) Norske kandidater som ikke er på MN eller MED (pga. stor andel MN/MED i kategori 3)
- 5) Norske kandidater på MN eller MED

Av de som fikk plass, var fordelingen slik: 48 % fra Med/OD, 28 % fra MN, 24 % fra HumSam, 48 % av disse har utenlandsk statsborgerskap. Deltakerne fordelte seg på 18 menn og 11 kvinner .

3. Deltakernes vurderinger

A total of 21 participants answered the evaluation scheme. 29 PhD students participated at the workshop.

General impressions

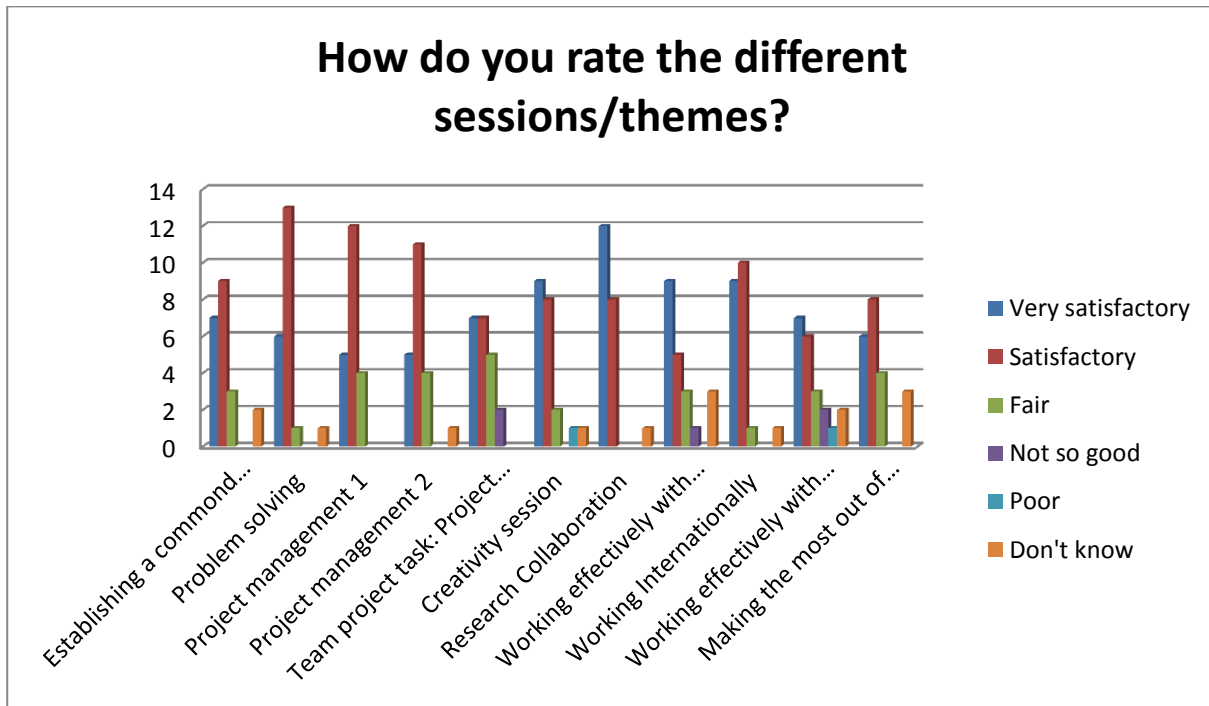


Comments:

- Interesting things to reflect on
- Really interesting
- I really enjoyed the workshop and hope it is going to improve my progress in the PhD study
- Some things I could use, but I had expected more
- Day 1 was very interesting, but more regular 5-10 min breaks would have been nice. Day 2: good sessions and plenty of regular breaks. Very good exercises for the non-verbal communications. Very good sense of team work and how to handle confrontations.
- I wish such a workshop would be included in the mandatory PhD programme within 6 months from the start. In my case it would have saved me time and energy
- I'm quite a good team-player, but I have problems with organizing my own time. I was expecting exercises about concentration, mind-mapping, time scheduling
- I didn't expect so much interactive sessions, but that was meaningful and inspires to reflection
- Great teacher
- My expectations were very low in the beginning, in terms of just sitting around and listening to presentations. So it was useful to actually practice and do things and to analyze afterwards
- It was really exciting and gaining of experiences exercise

- It increased my understanding about other people's way to think, act, interpret...
- The lecturer was very good. A course with good potential. Norwegian PhDs have other obstacles than UK, and since I have worked a lot with similar exercises earlier, I did not receive a high learning outcome of this workshop, unfortunately.

How do you rate the different sessions/themes?



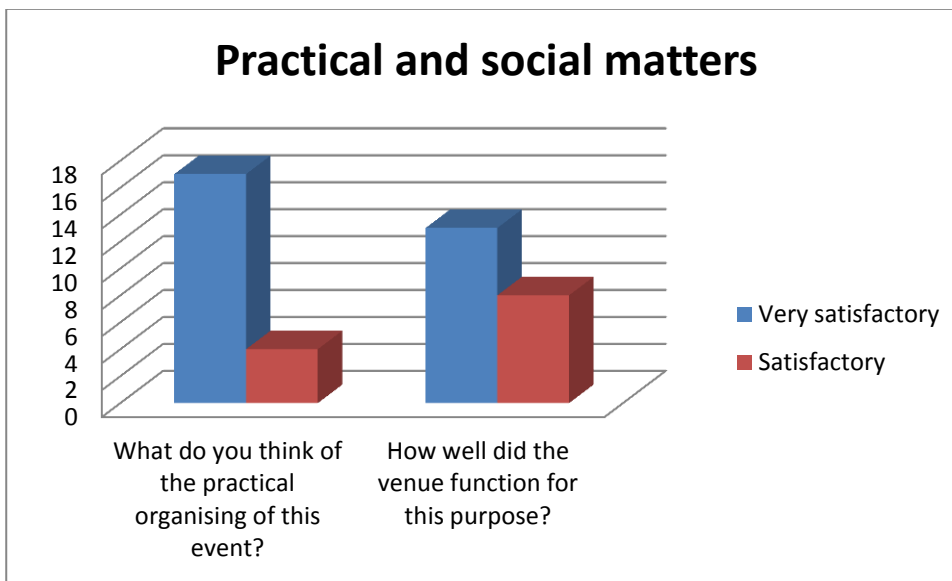
Comments:

- Main obstacles in my PhD is on a more personal level and I would like to learn more about techniques to become more efficient - which I believed was the goal of the workshop.
- They are points which help PhD students
- Something every PhD student should get at the very start of the PhD programme
- I don't need to develop new ideas, the challenge is to finish the ones I've got
- The session on supervisor-PhD student would benefit from being more specific on how to improve communication. The context/task was a bit unfamiliar for a Norwegian supervising relationship
- I didn't like "project tomorrow" because it was about what you were supposed to show us
- Evaluation based on the performance of my group, day 2 more functional than day 1, which was partly frustrating – but I think that was our own fault and not the workshop
- I had 95 % different expectations to the contents of the course, so I'm just quite confused: I have been through this kind of things several times before, it is interesting, though
- As already mentioned I felt that several of the themes were more suitable for UK than Norway.

Which topic(s) were most useful and/or inspiring to you during this event?

- To hear others reflecting on their projects, problems, motivation and so on. To hear about different styles of working: structured/unstructured and data handling was enlightening
- Building a car and playing cards
- Team project tasks, working effectively with others, research collaboration, lunch ☺
- Managing risk and working with supervisors
- The card game with different rules – learned to make/accept unfair compromise
- The group work was fun, but developing new ideas is 3 % of what I do. My main challenge is to get all the tasks at hand out of the way, not to create new ones
- Supervisor and student session was very good and useful exercise – got to see other people’s perspective. Card session was very good exercise- really good team work and it was very fun. Nice trick to change the rules, interesting to see how different people react in confronting situations. Learned to compromise.
- “Time management” and “structuring and planning”
- The ones in which I learned something new and surprising about myself and that other people think similarly: card game, structured/unstructured, detailed/the whole image and using mind-maps
- Research collaboration: gave inspiration to contact others and share ideas
- Problem solving project and establishing a common ground
- Very useful to play card by different rules. Important to be open-minded. Most of the collaborative exercises were useful
- Mind-mapping, drill down, work internationally
- Research collaboration and working internationally
- Meeting other PhD students, understanding how things work other places
- Project management, card game, group of 3 -> different disciplines -> research project proposal
- Working effectively with others, professional and career development, research management
- Structured-unstructured, detailed-big picture: these topics and questions to the group were very interesting
- I have done many sessions like “making a car” and “planning events” earlier, but would have liked to receive more guidance in the reflections afterwards to gain a bigger learning outcome. My expectations probably were too high as if this workshop would solve exactly my problems. I should have prepared myself better concerning workshop content and the announcement could have been more precise on this.

Practical and social matters



Comments:

- The practical organizing was very good. The different cultures and motivations to participate were a bit challenging.
- A bit noisy during little group sessions/team project task.
- It has been well organized and the venue was good and spacious
- Very nice group of people. Good course leadership as well. I liked the form, but the content was a bit off. More suitable for master students.
- It has been a great experience, the coach Jenny was engaging and fun and it was great meeting researchers from other disciplines
- I met a lot of great people
- It was really excellent and generating creativity.

Piloter for veiledere

Intensivt dagskurs for veiledning av ph.d.-kandidater

tirsdag 27. mars 2012 - EVALUERING

1. Kursbeskrivelse

Formål

Kurset skulle gi deltakerne en innføring i praktiske verktøy som kan brukes i veiledningen av ph.d.-kandidater. I tillegg hadde kurset som mål å gi inspirasjon, veiledningsfaglig påfyll og bidra til erfaringsutveksling mellom deltakerne.

Innhold

Kurset berørte følgende tema:

- Hva forventes det av meg som veileder?
- Hvem er jeg som veileder og hvilke forventninger har jeg til kandidaten?
- Hvordan veilede ulike personligheter?
- Hvordan skape en god relasjon til kandidaten fra starten av?
- Hva gjør jeg når kommunikasjonen stopper opp?
- Karriereveiledning til stipendiatene: hvilket ansvar har veileder?

2. Utlysning, påmelding og utvelgelse av deltakere

Målgruppen for kurset var ph.d.-kandidater som hadde vært på programmet i 3-12 måneder etter opptak.

Informasjon om programmet ble sendt ut til alle registrerte kandidater i målgruppen, i tillegg ble det kunngjort på UiOs nettsider og informert om i relevante nettverk.

Det var til sammen 66 kandidater som søkte på de 30 kursplassene. 80 % av søkerne kom fra MedNat, 12 % fra HumSam og 8 % hadde ikke opptak ved UiO.

Følgende kriterier ble brukt som grunnlag for utvelgelse:

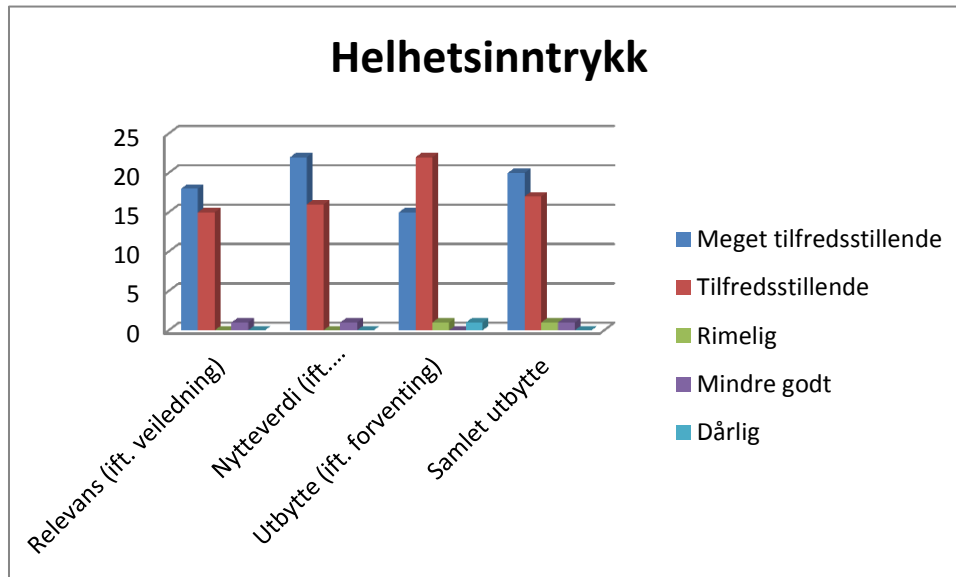
- 1) Kandidater med opptak til et ph.d.-program ved UiO
- 2) Kandidater som var innenfor 3-12 mnd i studieløpet
- 3) Kandidater med utenlands statsborgerskap
- 4) Norske kandidater som ikke er på MN eller MED (pga. stor andel MN/MED i kategori 3)
- 5) Norske kandidater på MN eller MED

Av de som fikk plass, var fordelingen slik: 48 % fra Med/OD, 28 % fra MN, 24 % fra HumSam, 48 % av disse har utenlandsk statsborgerskap. Deltakerne fordelte seg på 18 menn og 11 kvinner .

3. Deltakernes vurderinger

Kurset hadde 40 plasser. Det var 39 deltakere som besvarte evalueringsskjemaet.

Helhetsinntrykk

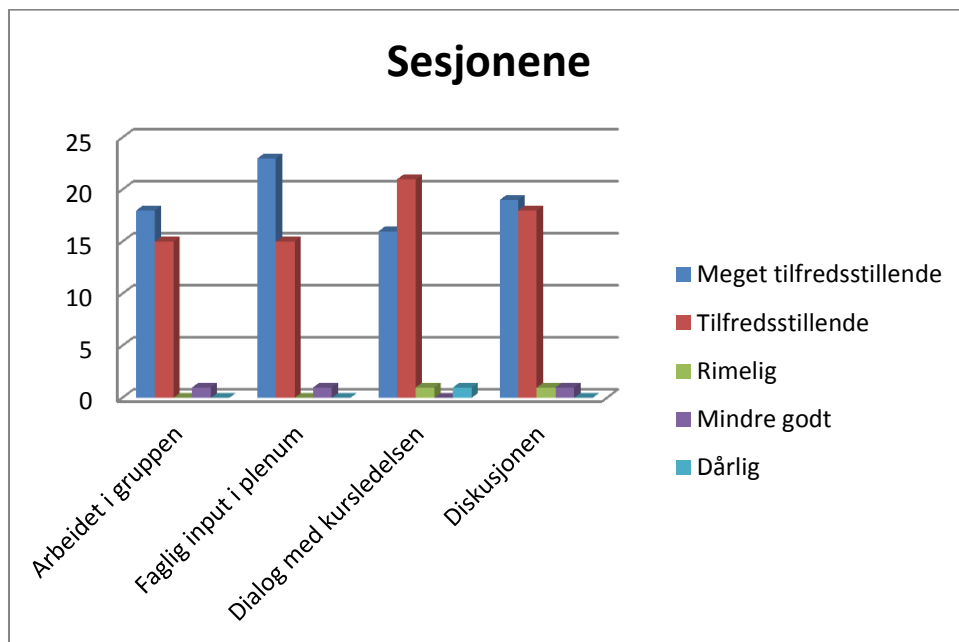


Kommentarer:

- Min samlede opplevelse er så definitivt meget tilfredsstillende. Det var noe uheldig at jeg hadde gjennomført diversiy-testen tidligere. Det var kanskje noe vrient å forholde seg til fargene/relasjon med tanke på veiledning spesifikt.
- I utgangspunktet litt skeptisk. Skal noen fortelle meg hvordan JEG SKAL VÆRE? Men dette ble noe helt annet. Det var ikke et rosenrødt ideal som ble løftet frem.
- Dette er et viktig tiltak – jeg håper at UiO vil satse videre på kurs om veiledning av ph.d.-kandidater
- Morsomt
- Veldig bra!
- Bra – godt å høre at andre sliter med samme problemstillinger og fikk råd også!
- Utrolig utbytterikt med forum å diskutere dette emnet i. Fine innspill fra foredragsholdere og deltakere. Godt initiativ, inspirerende.
- Viktig og nyttig å være sammen med andre fra andre fagområder/fakulteter – utveksle erfaringer. Også bra å få et vokabular på ulike personlighetstyper/egenskaper. Bare det å tematisere veiledning – svært verdifullt.
- Handal kunne snakket mindre og gitt mer praktiske «øvinger». Viddal kunne gitt mer konkrete spørsmålsstillinger. Vi forsto ikke helt hva/hvor vi skulle.
- Supert
- Meget bra og meget nødvendig. NB! Mange post doktorer er sentrale i veiledning av studentene – viktig at de også får dette tilbudet.
- Velvalgt tematikk/stoff og arbeidsform
- Jeg hadde en konkret sak som krevde et nytt perspektiv – det fikk jeg

- Dette var meget nyttig
- Mer om veiledningseffektivitet, hva kan vi forvente av en ph.d.-kandidat, hva kan de forvente, hva slags nivå skal kontraktene legges på?
- Kunne vært enda mer konkret
- Alt for lavt nivå. «Kjenn deg selv» på 3 timer oppleves for karikert. Ønske og forventning om mer konkrete innspill
- Ønsker mer rettet mot veiledning og mindre mot ledelse. Mer input fra forskningsveiledere som selv driver/har drevet ph.d.-kandidater frem til dr.grad.
- Synes dette er et svært bra tiltak. Dette gjenspeiles klart i deltakernes engasjement
- Strålende kurs – godt innhold, velorganisert, inspirerende. Veksling mellom forelesning og grupper – bra! Flott å møte kolleger fra hele UiO.

Hvilke typer sesjoner fikk du mest utbytte av?



Begrunnelser:

- Seminaret fungerte strålende med tanke på å avprivatisere veilederrollen. All honnør. Opplegget kunne kanskje vært noe mer konkret for eksempel gjennom flere konkrete verktøy med tanke på ”den vanskelige samtalen” og enda mer vinklet mot selve veilederrollen.
- Bra kurs og fokus. Gode begrunnelser og sterk faglighet. Gode diskusjoner og teoretiske innlegg
- Diskusjon og erfaringsutveksling i små grupper fungerte veldig bra. Spennende med bred og ulik erfaring fra ulike områder
- Godt variert opplegg
- Arbeid i gruppen fungerte som oftest meget bra så lenge det er noe plenumssesjon i forkant slik at alle i gruppen har samme utgangspunkt.
- Mye latter – lett å få til godt samarbeid i gruppene

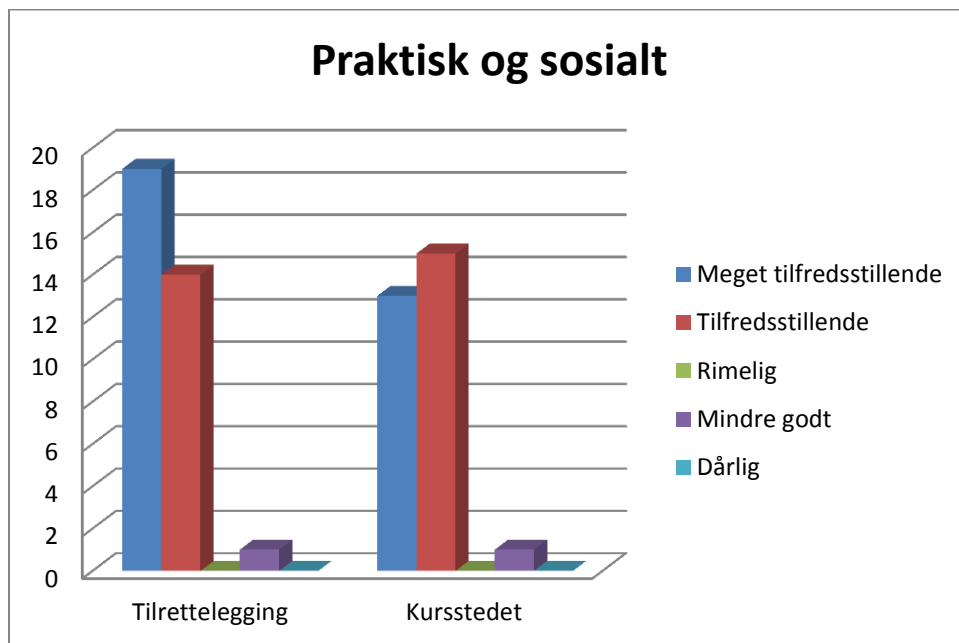
- Synes det å jobbe med eget «case» gjør kurset mest relevant for praksis. Gruppearbeid og eksempler i plenum ga også godt utbytte, litt mindre forelesning.
- Gruppearbeid/rollespill setter fokus på egne opplevelser og er nyttige i egen praksis direkte
- Arbeid i grupper ga mest utbytte
- Plenumsdiskusjonene var mest morsomme, men fikk kanskje litt for mye tid i forhold til konkretisert innhold
- Jeg fikk et verktøy til å bli en bedre veileder og til å bedre kommunisere forventninger til kandidatene
- Plenumsdiskusjonene ble litt løse fordi det var for mange til stede

Hvilke(t) tema fikk du mest utbytte av?

- Gunnar Handal – veldig flott og inspirerende! Interessant med blå/rød/grønn, men kanskje litt omfattende økt med tanke på at dette er "sjablonger"/arketyper, men her er jeg kanskje ikke helt den beste til å vurdere, siden jeg hadde gjennomført opplegget tidligere men i en annen kontekst.
- Umulig å rangere.
- Diskusjonen rundt personlighetstyper og vanskelige samtaler. Veldig fint å få snakket direkte med G. Handal under gruppearbeidet.
- Jeg fikk mest utbytte av temaet personlige forskjeller og feedback + roller, relasjoner og modeller
- Rollespill fungerte ikke så veldig bra, men diskusjonen omkring rollespill og problemer i veiledning og forskergrupper var veldig bra. Video om den vanskelige samtalen er en veldig fin idé
- Første foreleser og tanker rundt ulik type tekst, samt forventninger fra UiO (foreløpig utkast)
- Alle
- Rollen med farger – men det ble litt lenge. Dropp den siste seansen der.
- Samspill, kommunikasjon og forskjellighet i relasjon mellom veileder og kandidat. Gruppediskusjon rundt vanskelig samtale
- Høre om praksis ved andre institutt/fakultet. Felles og ulike erfaringer
- Gunnar Handals innlegg + personlig dialog
- Personlige forskjeller + feedback
- Ettermiddagen med gruppearbeid
- Kategorisering i blå/grønn/rød, bevisstgjøring av egen personlighet og samspill mellom de ulike kategorier
- Den vanskelige samtalen
- Plenumsdiskusjon + gruppediskusjon
- Gruppearbeid
- Oppgaver, roller, relasjoner v/Handal. Øvelse og diskusjon omkring den vanskelige samtalen.
- Handals forelesning; hjelpe meg å sortere og kunne se på veiledersituasjonen og min egen rolle/funksjon på nye måter. Viddals ulike personlighetsstiler var også med på å forstå ulikheter/mangfold
- Rød/blå/grønn: ny bevissthet på karaktertrekk. Konstruktivt!
- Bevisstgjøring i forhold til metoder, begreper og typer (mennesker). Muligheten vi fikk til å diskutere veiledning også i gruppene

- Arbeidet i grupper, samspill og bruke teori i praksis. Kommunikasjon er sentralt i veiledning.
- Gunnar Handals innlegg ga aller størst utbytte
- Lærte mye om rød, grønn og blå! Veldig viktig å diskutere i gruppen om utfordringer
- Grønn-blå-rød personlighet og «Den vanskelige samtalen» i gruppearbeid
- Samling på tvers – alle diskusjonene var det mest verdifulle. For øvrig var begge innledere gode
- Øvelsen med den vanskelige samtalen. Nyttig å artikulere seg og få tilbakemeldinger fra kolleger + se andre håndtere lignende situasjoner
- Personlige forskjeller og feedback

Praktisk og sosialt



Kommentarer:

- Nydelig mat, flott omgivelser og flotte personer i kursledelsen Tusen takk! Fortsett med dette!
- Et tema jeg kan tenke meg å vite mer om er prosedyrer/praksiser/muligheter/regelverk når samtalen ikke lenger er vanskelig, men umulig og man må involvere personalavdelingen for å avslutte hele stipendiatstillingen
- Trenger lengre lunsjtid
- Veldig sentralt. Godt å komme seg vekk fra UiO
- Rollespill i forbindelse med «den vanskelige samtalen»: casene ok, men vi fikk mer ut av å diskutere sammen de ulike vanskelige situasjoner. Det kunne vært et alternativ å få ferdiglagede aktuelle caser for bruk i rollespill
- Vanskelig lyd i plenumssalen
- Litt problematisk akustikk

- Hyggelig opplegg
- Gjenta dette! Og utvid gjerne tilbudet til et kurs over flere dager (f.eks. i tillegg til temadager som denne)
- Bruk mikrofon og bruk grupperom
- Flott lunsj og fine lokaler!
- Elegant rom
- Som første ettdagskurs jeg har deltatt i: kunne vanskelig vært bedre
- Bør følges opp av et veilederforum 2 x per år med foredrag og mingling. Kunne også gjerne ha kurs om medveiledning
- Litt langt mellom pausene

4. Programmet

Intensivt dagskurs for faglig veiledning av ph.d.-kandidater

27. mars kl. 09.00-21.00

09.00 - 09.05: Velkommen og introduksjon v/Berit Hyllseth

09.05 - 11.30: Oppgaver, roller og relasjoner i forskningsveiledning v/ Gunnar Handal

09.05 - 09.45: *Forskningsveiledning – påstander å ta stilling til*

Hva mener du og hva mener gruppen du skal samtale med?

Individuelt arbeid, arbeid i gruppe og oppsummering i plenum

09.45 - 10.30: *Forskningsveilederens oppgave og hva veiledning kan handle om*

Innlegg og samtale

10.30 - 11.30: *Roller, relasjoner og modeller i forskningsveiledning*

Innlegg og samtale

11.30 - 12.15: Lunsj

12.15 - 17.00: Samspill, kommunikasjon og forskjellighet i relasjonen mellom veileder og kandidat v/Linda Marie Viddal

12.15 - 14.30: *Personlige forskjeller og feedback*

Innlegg og øvelse

14.30 - 15.00: Pause

15.00 - 17.00: *Når kommunikasjonen stopper opp - den vanskelige samtalen*

Innlegg og øvelse

17.00 - 18.00: Hvordan kan UiO bli fremragende på veiledning?

Oppsummerende diskusjon v/Kristian Emil Kristoffersen

18.00 – 21.00: Middag

Workshop "Professionalization of PhD Supervision"

4. – 5. og 6.-7. Desember 2012 – EVALUERING

1. Kursbeskrivelse

Formål

Formålet med piloten var å tilby veilederkurs til utenlandske/engelskspråklige veiledere. UiO tilbyr allerede kurs for veiledere som frivillig modul i UniPed-programmet (målgruppe: alle nytilsatte i vitenskapelig stilling) som er svært populært. Hensikten med denne piloten var å prøve ut noen nye kurselementer og arbeidsmetoder i et internasjonalt miljø.

Innhold

Målet med kurset var å bringe deltakernes veilederkompetanse opp på et høyt nivå løpet av to dager, gjennom

- Å få en bedre forståelse av veilederrollen og viktigheten av å avklare gjensidige forventninger mellom kandidat og veileder
- Kunne bruke ulike verktøy for å møte utfordringer og muligheter i veiledningen

Kurset, som inneholdt en blanding av forelesning, praktiske øvelser og erfaringsutveksling, omfattet blant annet følgende elementer:

- Forståelse og bruk av *Supervisory Biography*, som er et verktøy for å skape oversikt over faser, oppgaver og utfordringer gjennom ph.d.-løpet
- Betydningen av å avklare gjensidige forventninger mellom veileder og kandidat, endring i veilederrollen, samt bevisstgjøring omkring hva som kreves for å etablere et vellykket veilederforhold
- Begreper og strategier for å rekruttere motiverte forskertalenter, blant annet for å unngå frafall og frustrasjoner gjennom ph.d.-løpet
- Hvordan identifisere og forstå tidlige tegn på problemer og potensielle konflikter, samt løsningsstrategier
- Introduksjon og øvelse i *Supervisory Intervention*, som er en metode for å diskutere konkrete veiledings spørsmål og utveksle erfaringer veiledere imellom.

Alle deltakerne ble i forkant av workshopen bedt om å fylle ut et skjema som blant annet omfattet erfaring, motivasjon og forventet utbytte. Resultatene av besvarelsene ble oppsummert og kommunisert tilbake til deltakerne innledningsvis.

En representant fra FUP (fagområde for universitetspedagogikk) var invitert som observatør til deler av kurset.

2. Utlysning, påmelding og utvelgelse av deltakere

Utlysning

Workshopen ble kunngjort på UiOs nettsider for ansatte under kompetanseutvikling:

www.uio.no/for-ansatte/kompetanse/tema/veiledning/workshop-professionalization-2012-12.html

I tillegg ble det sendt ut informasjon til fakultetene med oppfordring om å videredistribuere internt til de faglig ansatte.

Utvelgelse av deltakere:

Kunngjort målgruppe for piloten var postdoktorer, førsteamanuenser og professorer med internasjonal bakgrunn som nylig har startet å veilede ph.d.-kandidater.

Det var 33 søkere til 24 plasser, og alle søkere tilhørte MedNat-fagene. Ved en feil ble ikke informasjon videreformidlet ut til miljøene ved SV-fakultetet.

Følgende kriterier ble benyttet ved utvelgelse av deltakere, i prioritert rekkefølge:

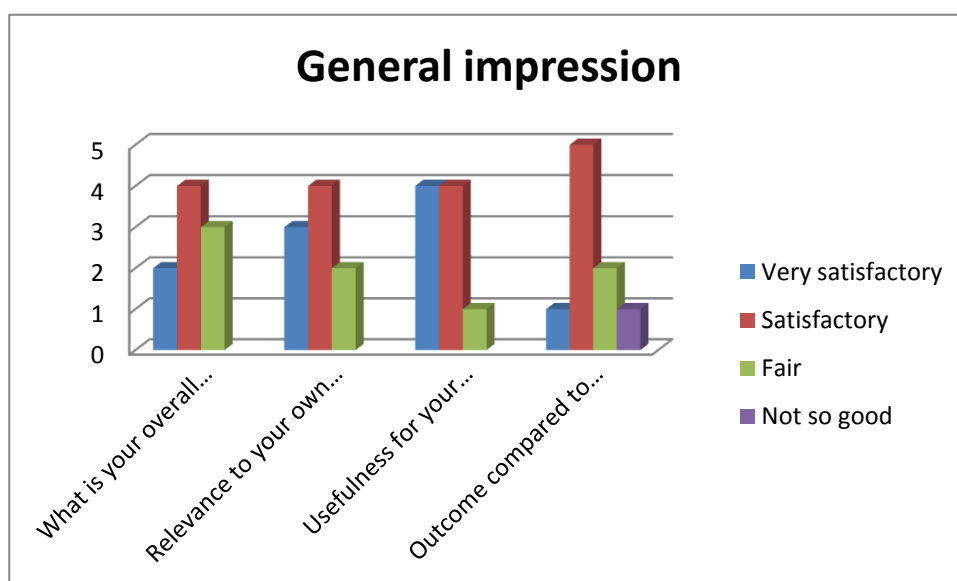
- 1) Veiledere med tilsetning ved UiO (hoved- eller II-stilling) og/eller som har eller har vært formelt oppnevnt som veileder for minst en ph.d.-kandidat.
- 2) Veiledere med utenlandsk statsborgerskap
- 3) Norske veiledere

3. Deltakernes vurderinger

Workshop 1:

A total of 9 participants answered the evaluation scheme. 11 supervisors participated at the workshop.

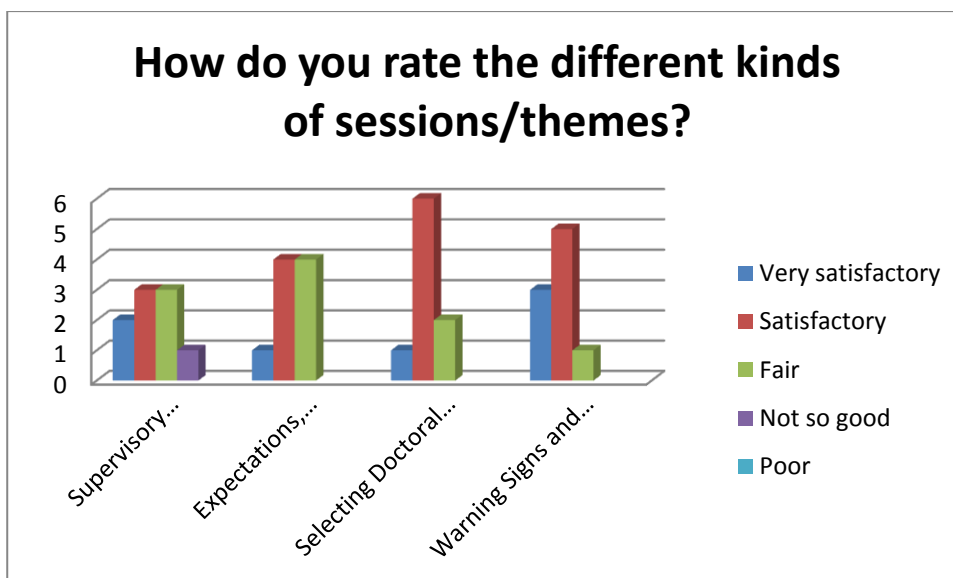
General impressions



Comments:

- This kind of seminar is extremely useful, but the format could be improved further, i.e. the lecturer
- Overall very interesting as an introductory workshop on the theme
- It was good and I will definitely find points and tools that I can apply
- I would have liked more feedback on how to improve my personal qualities as a leader/supervisor. Maybe input from head-hunters, psychologists, someone from HR-department
- I learned a lot. What I can say in general is that too much text is there to digest and too little facts/statistics/examples provided
- Interesting that all workshop candidates were more or less on the same (quite early) stage of supervising
- Good topics, need for change in format

How do you rate the different sessions/themes?



Comments:

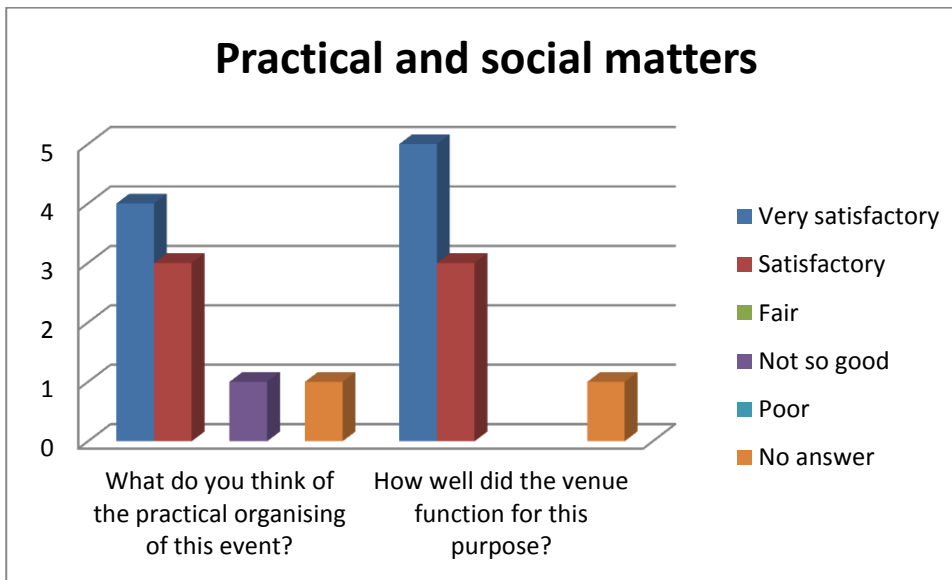
- 1st day had less participant interventions, 2nd day was more interactive with presenter
- The group sessions are OK, but the monolog from the teacher could be done differently
- The course went better with every new part, but it would further benefit if we had more time to share our experience
- Important topics

Which topic(s) were most useful and/or inspiring to you during this event?

- Matching expectations, identifying early signals, memediation (intervision?)
- Expectations, process of selection, warnings signs
- Selection of candidates, warnings signs, working groups
- Expectations
- Work groups. Exchanging experiences, advices from other supervisors, toolbox is OK

- Selection of candidates, warning signs, roles of supervisor, the group work on day 2
- Useful to see/be made aware of tools/forms/checklists that exists, useful
- Discussions with other supervisors: Common opinions/goals/frustrations, different settings
- Supervisors' role, warning signs. Would have liked more concrete advises and discussions

Practical and social matters



Comments:

- This was very well organized, nice venue, good food.
- The discussions/group work was very inspiring and useful. Lectures was long and slow, not so inspiring and hard to follow

Would you recommend this workshop to other supervisors?



Comments:

- I would recommend this workshop to others, but probably to younger and less experienced rather than those with more settled supervisor styles/experiences
- I would probably not recommend this course in its present form, but we definitely need such classes
- I would recommend it, but be patient!
- Yes, I would recommend this if improved

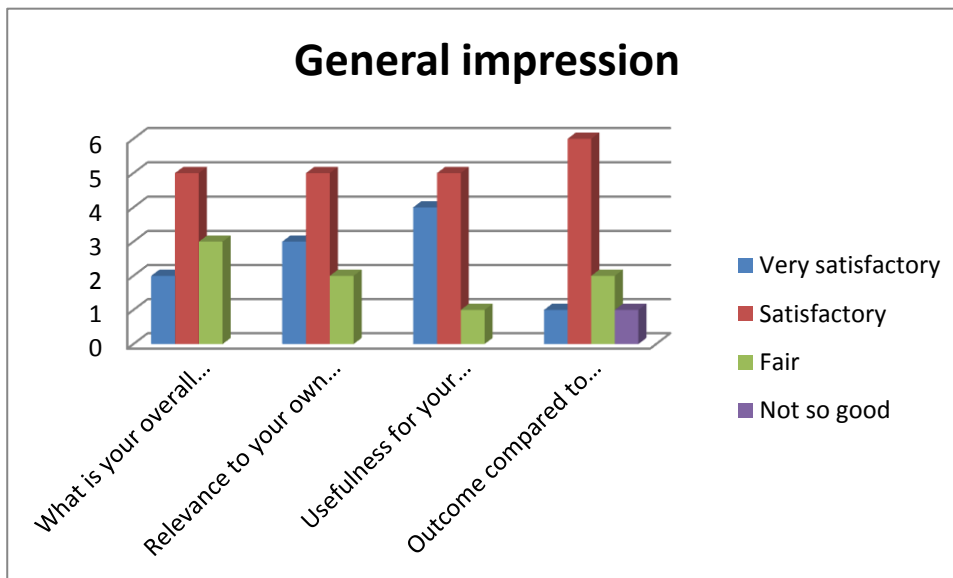
Ideas:

- HR-person to come and give lecture
- Organize by faculty due to difficult formal rules?
- Good to learn from abroad, but also important with the Norwegian perspective.

Workshop 2

A total of 10 participants answered the evaluation scheme. 11 supervisors participated at the workshop.

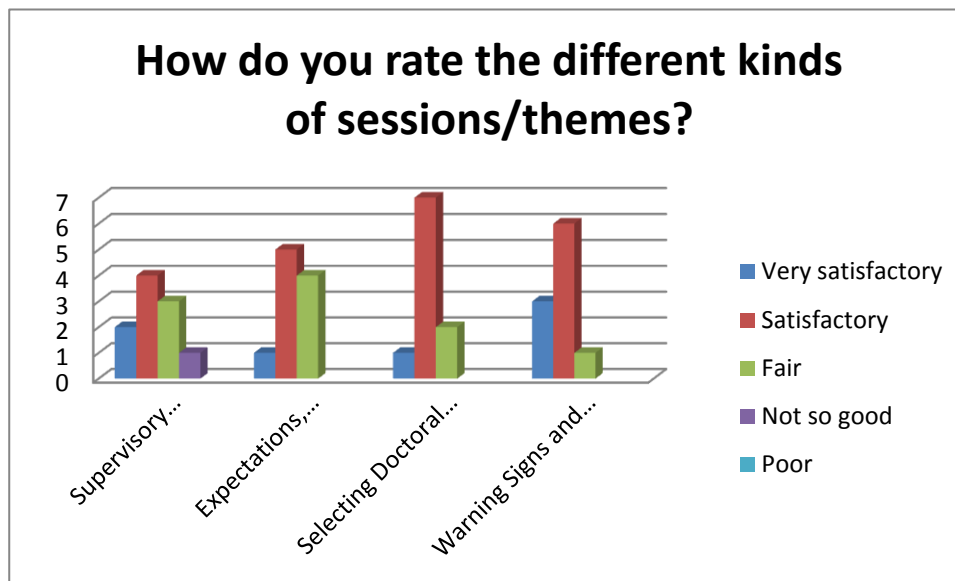
General impressions



Comments

- I was expecting more «practical» advice.
- Overall, this was very useful. Especially with targeted group discussions
- Should probably include PhD!
- Excellent overall seminar – Perhaps some more details on practical issues are needed
- I learned more options in own dilemma. I learned from discussions about challenges that I identified with. Toolbox and lectures gave practical solutions to complicated problems

How do you rate the different sessions/themes?



Comments

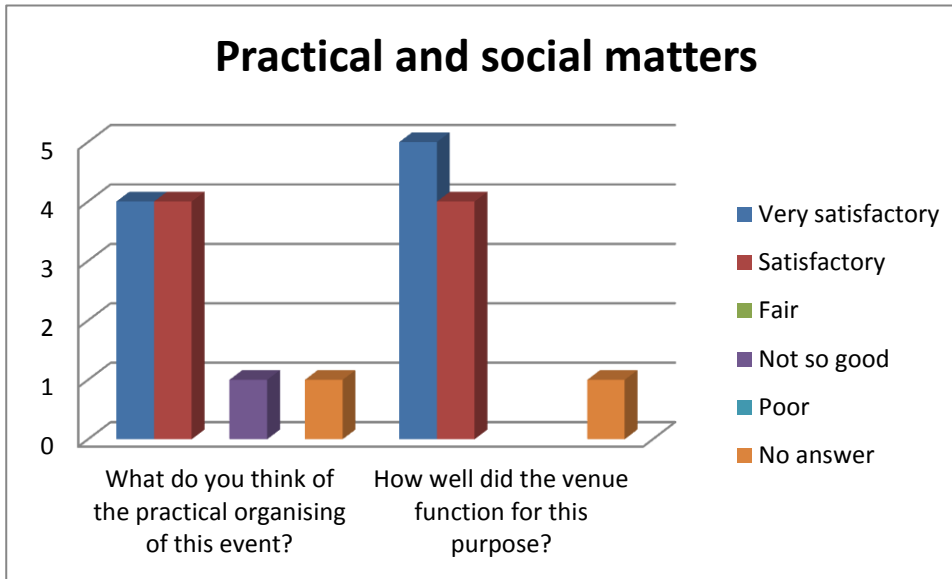
- Some of the sections were too rushed and short.
- I hope to better understand how to move between roles (but also missed part of this session)
- Not so much time for “selecting PhD candidates
- I find the supervisory biography a bit confusing. Also the links between talks, slides, and handout material is not very obvious.
- In clinical settings for me, selecting candidates is not so relevant for me
- I thought the presentations (sheets) were relatively poor (with too much text, and too much to read), but the subjects were good and with the high amount of text it is easier for future records. Discussions and participant-mix was *very nice!*
- Expectations; toolbox.

Which topic(s) were most useful and/or inspiring to you during this event?

Comments

- Candidate selection
- Supervisory biography, pitfalls, warning signs, “café style discussion, *peer intervision*
- Clarifying mutual expectations, monitoring, dealing with problems, use of “*intervision*” to solve problems
- Discussions, clarifying expectations
- Meta-communication, describing mutual expectations, “*intervision*” (team consulting)
- All the discussions and especially the workshop related to *intervision*. I was fortunate to present my own case, and feel I am leaving this workshop with more options to try to improve supervision

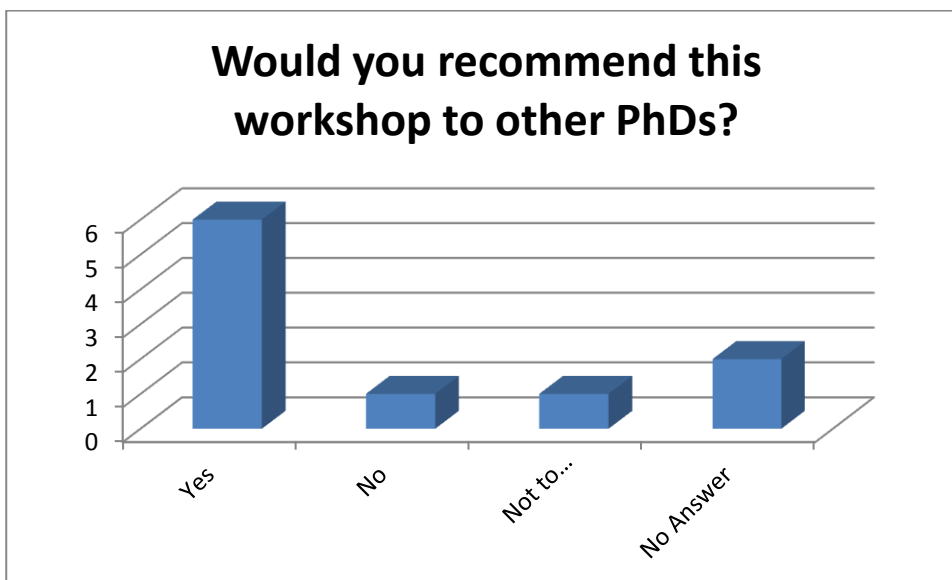
Practical and social matters



Comments

- All was well
- Two full days is a long time, maybe a 1 day seminar would be sufficient!
- Put address on invitations. I thought I knew where to go and went to Ullevål

Would you recommend this workshop to other supervisors?



Stikkord fra muntlig oppsummering av workshop 2:

What was important/ helpful?	Ideas for future supervision	Fulfilled/ unfulfilled expectations	Additional expectations (future workshops)
Discussions Mutual expectations	Clarifying mutual expectations	Yes (more than fulfilled)	Peer supervising
All Toolbox Discussions	Intervision (gave more options/solutions)	Relevant More than fulfilled	Intervision continued
Discussions	Metaconversation	Relevant to own dilemmas	Time management and prioritizing
Reinforced own ideas – from intuition to consolidations of good practice	How to avoid and deal with problems Selection process	Practical issues Selection process (unfulfilled)	Done Intervision Group
Systematic view See the complexity	Expectation Practice		Dilemma: time management Done
Presentations: From skeptical to relaxed Awareness/consciousness Intervision	Structure Mutual expectations Awareness	More than fulfilled Not a waste of time	How to say no
Discussions Toolbox	Intervision Monitoring	Balance the roles at different stages Best practice	Time management
Different traditions Modern tools Overview	Own research Group therapy	Fulfilled Curiosity satisfied	Include PhD student? Keep going on at an institutional level

Workshop „Professionalization of Ph.D. Supervision“

Day 1

Module 1

Supervisory Biography

9:00 – 9:15	Introduction into the workshop – objectives, concepts and contents
9:15 – 10:00	Introducing participants and their expectations to the workshop
10:00 – 10:30	International developments in research supervision
10:30 – 10:45	<i>coffee break</i>
10:45 – 11:30	Phases, measures and objectives in the PhD trajectory: Working and supervising with the Supervisory Biography
11:30 – 12:30	Working groups on Supervisory Biography
12.30 – 13.30	<i>Lunch</i>

Module 2

Expectations, Roles, Supervisory Relationship

13:30 – 14:15	Transparency and awareness in the supervisory relationship: The importance of clarifying expectations and roles
14:15 – 15:15	Working groups on expectations, roles and supervisory relationship
15:15 – 15:30	<i>coffee break</i>
15:30 – 16:10	Reports from working groups and discussion of results
16:10 – 16:30	Useful tools for supervisors and doctoral candidates – explaining the toolkit
16:30 – 17:00	Results and feedback of day one

Day 2

Module 3

Selecting Doctoral Candidates

9:00 – 9:15	Introduction into day 2: conclusions and objectives
9:15 – 10:00	Selection of candidates
9:45 – 10:30	Strengths and weaknesses of our doctoral candidates
10:30 – 10:45	<i>coffee break</i>
10:45 – 12:15	SWOT Analysis of the selection process
12.30 – 13.30	<i>Lunch</i>

Module 4

Warning signs and remedies

13:30 – 14:00	When the PhD project is going to fail. Warning signs and possible solutions
14:00 – 15:30	Intervision: presenting and discussing cases – exchanging experiences
15:30 – 15:45	<i>coffee break</i>
15:45 – 17:00	Results and conclusions - feedback on day 2 Suggestions und actions for the upcoming time