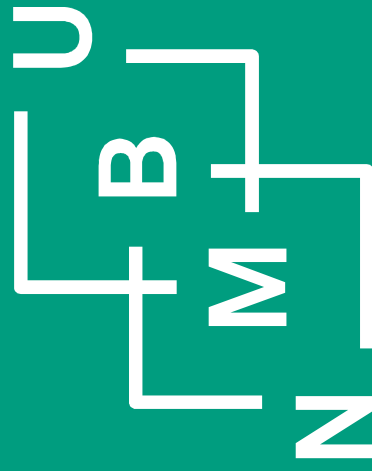




Norges miljø- og
biovitenskapelige
universitet

Kvalitet i forskerutdanningen: Hvordan gjør vi dette i dag? Hva bør NMBU gjøre bedre? - En PhDs tanker

Ellen Stenslie, PhD-representant i Forskningsutvalget
09. September, 2014

Hva forventer PhDer?

- PhDer har behov for å blant annet
 - Å bli kjent med den lokale forskningskulturen og håndtere det norske byråkratiet
 - Jevnlige og strukturerte møter med veileder
 - Konstruktiv og kritisk tilbakemelding, en hjelpende hånd og oppbacking
 - Oppleve at de integreres og har faglig utvikling
 - Høy kompetanse innenfor faget deres
 - Hjelp til karriereutvikling (3/3)
 - Gode vilkår og infrastruktur

En gjennomgang av 995 artikler viser følgende utfordringer (Jones 2013)

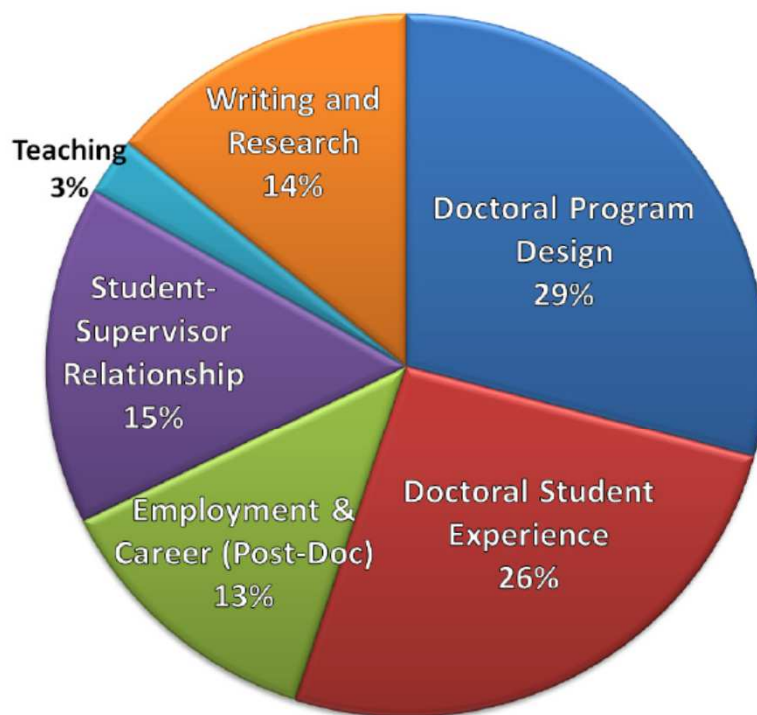


Figure 2: Distribution of discussion by issue

Kilde: <http://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1177&context=buspapers>

Hva er bra?

- Mye engasjement og mange gode prosesser etter sammenslåingen
- Søknad for opptak til Ph.D.-utdanningen må godkjennes av ulike ledd i administrasjonen før opptaket er fullført.
- Ph.D.-forskriften sikrer visse prosedyrer
- Veilederforum
- Halvårlig/årlig rapportering. (Følges det opp?).
- Flere fagpersoner utviser tungt engasjement i å levere obligatoriske kurs av god kvalitet

Hva er utfordringene?

1. Rekruttering
2. Faglig utvikling
3. Generell utvikling
4. Systematisk oppfølging
5. Infrastruktur (midler og arbeidsmiljø)
6. Veileder og gjennomføring

Rekrutteringen

- Hvordan sikrer vi at vi tar opp de beste kandidatene?
 - Rekrutteringsprosessen
 - Markedsføring og varighet
 - Vilkår – lønn og rammer for prosjektet
- Er vi gode nok til å identifisere de beste?
 - god og riktig kompetanse
 - personlige egenskaper som øker sjansen for gjennomføring
 - høyt språklig nivå

Kurs

- Hva gjøres med kurs? Kursporteføljen må styrkes.
 - Hverken Ås og Adamstua har p.t., slik vi ser det ikke en god nok modell, all den tid det ikke alltid er godt nok ansvarsfordeling eller mandat for gjennomføring
 - Økonomisk/felles ansvar for å se på hvilke kurs som bør arrangeres på Adamstua vs. Ås-miljøene. Situasjonen er spesielt ustabil på Adamstua. Uenighet om Adamstua bør ha egne kurs spesielt i interimperioden
 - Dugnadsholdning til PhD-utdannelsen? Bidrag må synliggjøres.
 - 400-nivå kurs og budsjettmodellen?

Mer enn avhandlingen

- Hvordan arbeider man med å utdanne forskere utover støtte til et doktorgradsprosjekt?

Eksempler:

- Støtte til internasjonal erfaring
- Generiske ferdigheter (kommunikasjon, samarbeid, stressmestring)
- Kompetanse innen tverrfaglighet
- Forskningsledelse
- Forskningsetikk
- Undervisningserfaring
- Pliktarbeid
- Karriereplanlegging

Systematisk oppfølging

- En av de aller største utfordringene vi har er å sikre systematisk opplæring og oppfølging
 - Praktiske ting som koster tid og krefter
 - Avklaring rundt medforfatterskap (hos begge parter)
 - Opplæring innen vitenskapelig publisering mangler
 - Progresjon (spesielt mangel på den) – hva gjør veileder?
 - Prosedyrer for bi-veiledere
 - Formelle krav til avhandlingen; hva forventes?
 - Behov for PhD-koordinatorer

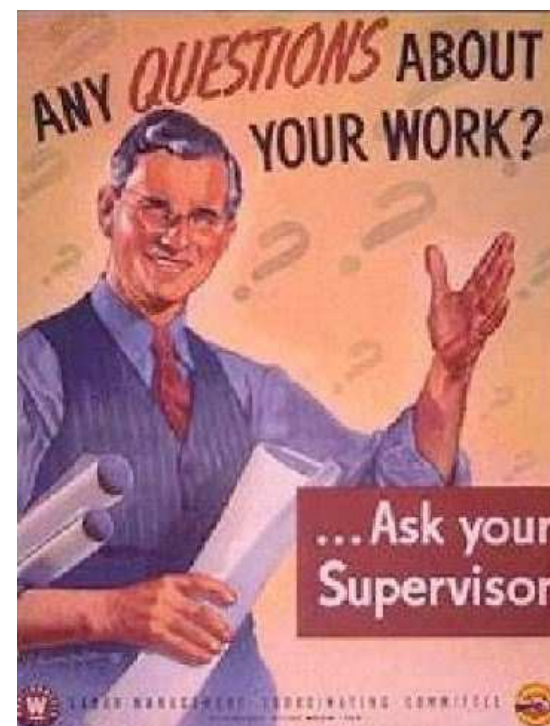
Infrastruktur

- Matpakke og tilgang til utstyr
- Instituttene har forskjellige prosedyrer og tilnærminger til å sikre gode fysiske og psykiske arbeidsforhold:
 - Kontorplass, budsjetter, integrasjon i aktiviteter, prosjektarbeid, likhet mellom forskjellige stillinger osv.
- Veiledere har forskjellige formeninger om hva deres ansvar er.
 - Arbeidsforhold. Nettverk og konferanser? Faglige seminarer, integrasjon, promotering internt/eksternt.

Veileder og gjennomføring

- *‘One of the most powerful influences on doctoral persistence is the relationship doctoral students develop with their advisors’
(Barnes, 2010)*
- Ansatte per stipendiat
- Krav til pedagogisk kompetanse hos veileder
 - Et kurs som er obligatorisk?
 - Etterutdanning

Hvilke tiltak igangsettes?



Artwork: J. Howard Miller

Andre forslag

- Viktig å bevare forskerutdanningens egenart – forskerkompetanse og ikke bare spesialistkompetanse. Akademisk frihet.
- Oppfylld av NOKUT-kravene?
- Rapportering: er dette bare sløsing med tid og papir?
 - Adamstua: 6mnd rapport er nå årlig – phdene foreslår seg tilbake til halvårlig, med oppfølgingsmøte (alternere mellom kandidat/koordinator, og kandidat, koordinator og veileder).
- Redusere tiden det tar å planlegge arbeidet – strengere krav til dette ved opptak?

Andre forslag forts.

- Sikre gjennomføring og oppfølging av medarbeidersamtaler
- Fadderordning
- Bør 4-årsløp for stipendiater gjeninnføres? (på klinisk retta institutter og de med langvarig felt?).
 - Forbedre modningsprosessen
 - Legge en bedre basis for en mer gjennomarbeidet og dermed forskningskvalitetsmessig bedre avhandling.
 - Frigjøre egne ressurser for fast vitenskapelig ansatte; kan det være lønnsomt? Vitenskapelige ansatte tøyser strikken hardt
 - Måneder istedenfor år?

Kunnskapsbasert politikk?

- Behov for en spørreundersøkelse av PdDenes erfaring med doktorgradsutdanningen (se også NOKUTs vurdering)
- Undersøkelse om hvorfor kandidater ikke fullfører?
Undersøkelse av potensielle arbeidsgiveres oppfatning av kvalitet og relevans av utdanningen?
- Strukturen i FODOS/DIOV: Representanter i utvalg og komiteer er ikke godt nok samordnet, og sitter ikke nødvendigvis i styret. For lite ressurser. 2 PhDer i FU?



Takk for oppmerksomheten!

Kontakt: Ellen Stenslie, PhD-kandidat

Institutt for internasjonale miljø- og utviklingsstudier

E-post: ellen.stenslie@nmbu.no

Tlf: 92 68 882 24

Twitter: @Ecoellen

