



# Veilederopplæring og institusjonelt ansvar

Innspill fra UHRs arbeidsgruppe om veilederopplæring  
på ph.d.- nivå

Trine Fossland, Professor UiT

Forskerutdanningskonferansen, 13.09.2023

- 
- The background of the slide is a photograph showing a pair of hands gently placing a small green seedling into a hole in dark brown soil. The hands are positioned in the center-right of the frame. In the foreground and background, there are various types of succulent plants with thick, fleshy leaves in shades of green and blue-grey. The entire scene is softly lit, creating a warm and nurturing atmosphere. A semi-transparent light orange rectangular box is overlaid on the left and center of the image, containing the numbered list.
1. Bakgrunn
  2. UHR- gruppa og veilederopplæring
  3. Eksempel på veilederopplæring
  4. Veiledende retningslinjer
  5. Innspill/ spørsmål

# «De beste blant oss» dropper ut



«Hele 34,2 prosent av norske doktorgradskandidater og 40-50 prosent av de internasjonale fullfører ikke sin doktorgrad»

Frafall fra ph.d.-programmene er høyere enn fra videregående skole. Tydeligere krav, retningslinjer og vurderingskriterier vil kunne bedre gjennomstrømmingen.



Level 8 refers to a doctorate level of education, often known as a PhD

**KNOWLEDGE:** *The candidate...*

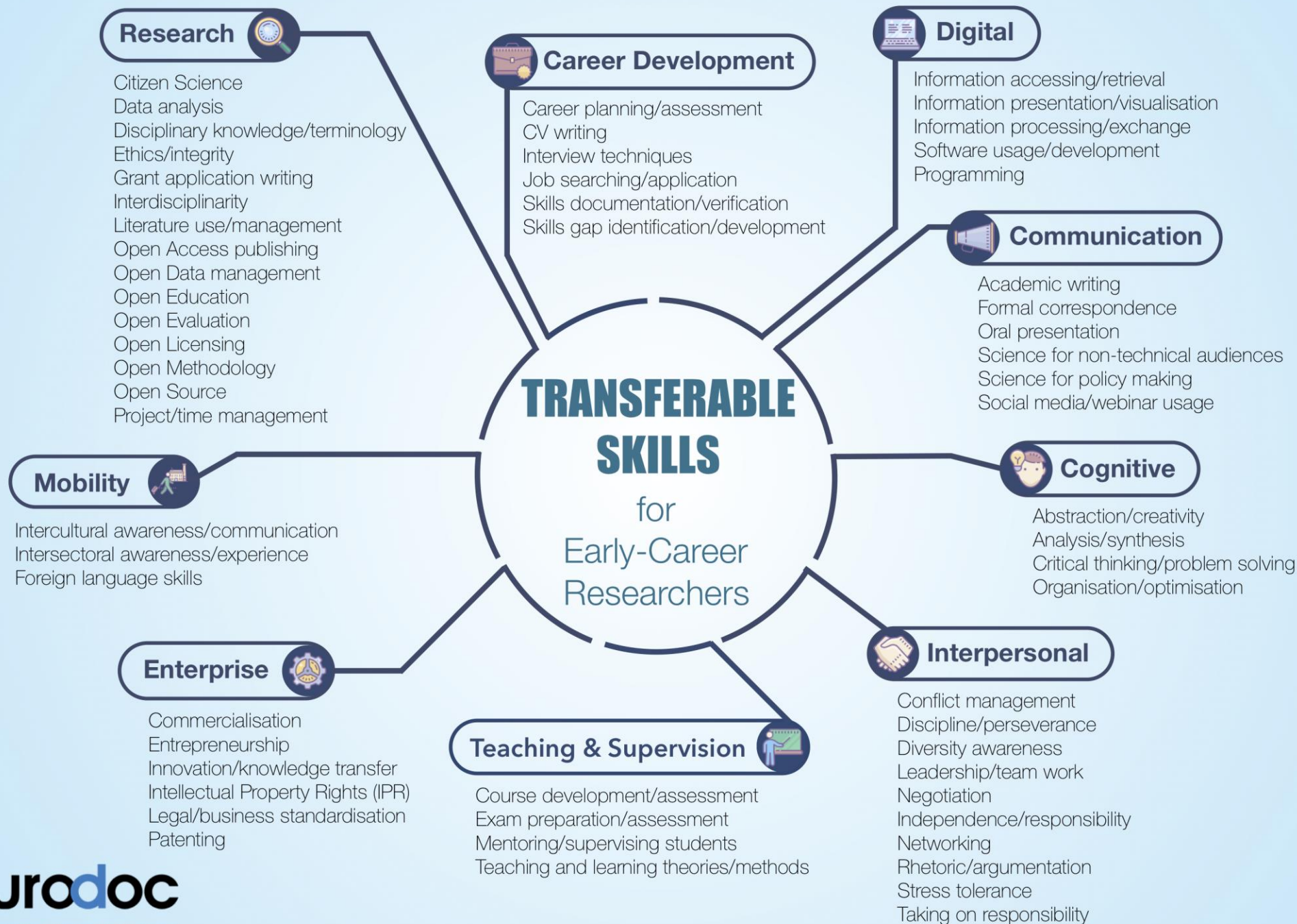
- **advanced knowledge** in their own academic field and **master scientific theories** in their field
- Can **assess** the suitability and application of different **methods and processes**
- Can **contribute to the development** of **new knowledge, new theories**, methods and **forms of documentation** within the academic field.

**SKILLS:** *The candidate...*

- Can **formulate** problems, **plan** and **implement** research and academic and/or artistic work.
- Can perform research and academic and/or artistic development work at a **high international level**.
- Can **manage** complex academic issues and challenge established knowledge and practice in the academic field.

**GENERAL COMPETENCE** *The candidate...*

- Can identify new relevant ethical problems and practice their research with **professional integrity**.
- Can **lead** complex interdisciplinary **work assignments** and **projects**.
- Can **disseminate** research and **development work** through recognised national and international channels.
- Can participate in **debates** in **international forums**.
- Can assess the need and take the initiative for, and push for **innovation**.



# Sentrale argument for veilederopplæring

- An emerging requirement for the **appropriate professional development of doctoral supervisors** is related to the **significant personal, institutional, and societal costs** when doctoral researchers do not complete their studies (Halse & Malfroy, 2010).
- The **quality of doctoral supervision affects doctoral researchers' progression, attrition rates, well-being, and the quality of their projects and overall experience** (Ives & Rowley, 2005; Taylor, 2018).
- Hammond et al. (2010) found **three specific routes for how supervisors 'learned' to become supervisors**: how they have been supervised themselves (often a long time ago), constructive co-supervisory relationships, and reflections on practice within workshops or development programmes.
- Many supervisors **still draw on traditional supervisory discourses** with a **strongly asymmetrical master-apprentice relation** (Hammond et al., 2010; Lave & Wenger, 1991, p. 93; Vehviläinen & Löfström, 2016).
- For **mandatory development** programmes to work, several researchers assert that a strong incentive structure from top management is essential, especially for experienced supervisors (Lee, 2018; Wichmann-Hansen et al., 2020).
  - Experience is not always equivalent to quality (Wichmann-Hansen et al., 2020)



A close-up photograph of a person's hands holding a large, light blue-green succulent plant. The person is wearing a blue and white checkered shirt. The background is blurred, showing more of the same type of plants. The text is overlaid on a semi-transparent white rectangular box in the lower center of the image.

## DEL 2: UHR-gruppe Veilederopplæring

# Styret og arbeidsgruppen

- Trine Fosslund, Universitetet i Tromsø (leder)
  - Anne Haugen Gausdal, Høyskolen Kristiania
  - Rob Bongaardt, Universitetet i Sør-Øst Norge
  - Oddgeir Synnes, VID vitenskapelige høgskole
  - Tore Romundstad, NTNU (MH)
  - Berit Støre Brinchmann, Nord Universitet
  - Friederike Elisabeth Schäfer, SINN
- 
- Arbeidsform: digitale møter, mail, teamsdokumenter, noen få fysiske møter
  - Kontaktperson, adm støtte i UHR: Anne Karine Nymoen

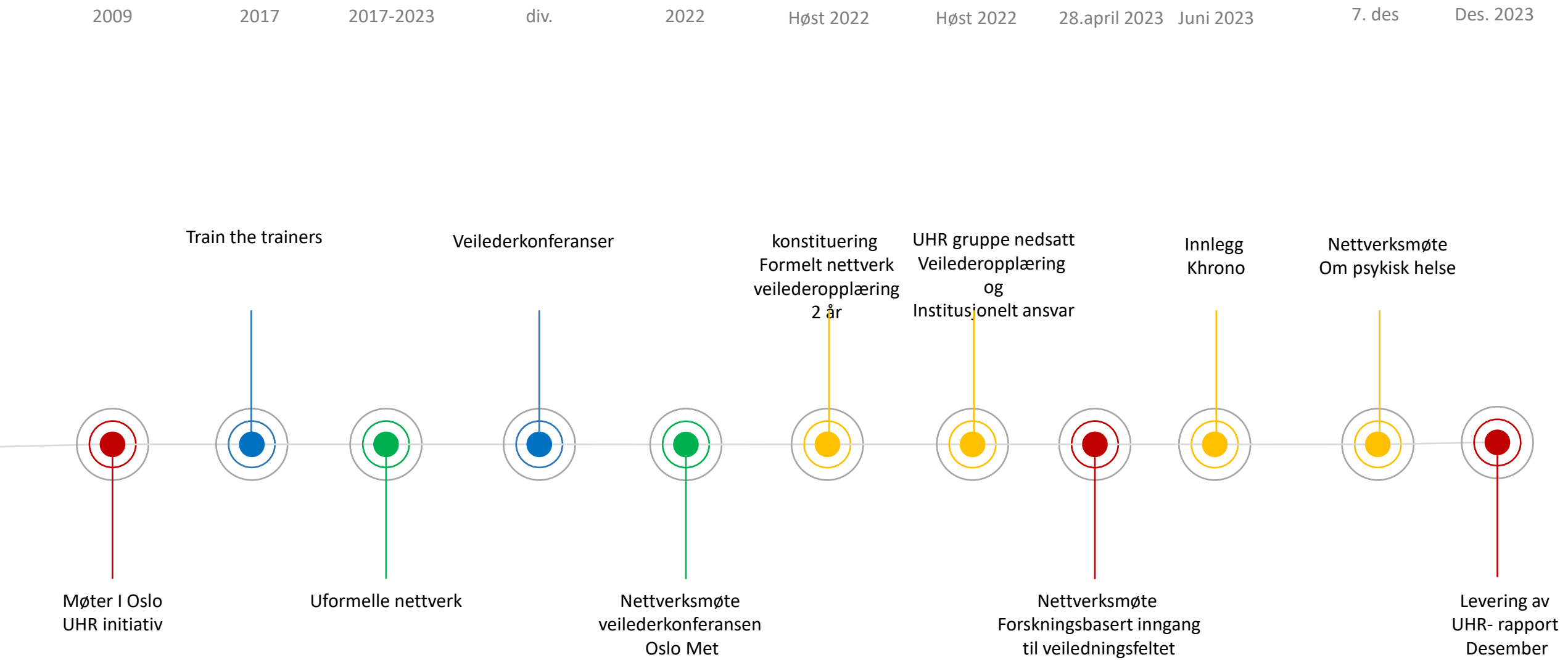


# Del av mandat - arbeidsgruppen

- *Arbeidsgruppen bes om å **fremme anbefalinger om hvordan UH-institusjonene kan styrke eller bygge opp sin ph.d.-veilederopplæring.** Målet er å sikre gode vilkår for ph.d.- kandidater og deres karriereløp gjennom en kvalitetsmessig god og effektiv utvikling av veilederes kompetanse ved UH-institusjonene, godt tilpasset det samfunnsoppdraget UH-institusjonene har i dag.*
  - *Ta utgangspunkt i **aktuelle utfordringer** og **gode praksiser** i dagens veilederopplæring på ph.d.-nivå i UH-sektoren*
  - *Bruk erfaringer fra sektoren, annet faktagrunnlag og forskning*
  - *Betyr: Hva tenker vi det er viktig at gruppa anbefaler til sektoren når det kommer til veiledning på ph.d.-nivå?*

# Arbeidsgruppe opprettet av UHR-forskning «Nasjonalt nettverk for veilederopplæring»

- Styret for det nasjonale nettverket – 2 år (h-2022 - h-2024)
  - Styremøter 4-6 ganger årlig
  - Arrangerer faglige nettverksmøter digitalt 2-3 ganger årlig
  - Egen sesjon på Forskerutdanningskonferanse (13.-14. september 2023)
    - «Etikk i forskerutdanning» - Høyskolen Kristiania
    - I 2022: «Hva er kvalitet i forskerutdanningen?» OsloMet
- UHR-Arbeidsgruppe:
  - Levere rapport om veilederopplæring til institusjonene – 1.desember 2023





# Nasjonale anbefalinger om veiledning er på vei

Det er et stort behov for å bygge opp kompetanse i veiledning ved ph.d.-studiene, skriver to av medlemmene i arbeidsgruppen som ser på fremtidens veilederrolle.



Trine Fosslund (t.v.) og Anne Hagen Gausdal mener det er gode grunner til at institusjonene bør få større ansvar for å bygge veilederens kompetanse. De har jobbet sammen i en arbeidsgruppe som ser på veiledningsopplæring, og i høst presenterer de funnene i en rapport.



Professor, Universitetet i Tromsø  
Trine Fosslund



Professor, Høgskolen Kristiania  
Anne Hagen Gausdal

Publisert Mandag 03.07.2023 - 07:03 Oppdatert Torsdag 06.07.2023 - 12:15



Debatten om stipendiatens situasjon handler om langt mer enn kritikkverdige forhold i det enkelte veilederforløp, at det skal være trygt å si ifra og at det er mangelfulle systemer for konfliktutsatte stipendiater. Det å utvikle

Denne teksten er et debattinnlegg. Innholdet i teksten uttrykker forfatterens egen mening.

## Institusjonelt ansvar..?

### Et felt på flere nivå

Lowverk/reguleringer, gode kurs/ programholdere/ veilederes utvikling/ selve veiledningen, forskningsfeltet

### Hva er god doktorgradsveiledning?

a multifaceted process acknowledged as one of the most complex aspects of academic teaching (Connell 1985)

### En profesjonell tilnærming til rollen og ansvaret

...a particular form of professional work (Halse and Malfroy, 2010)

- A social, cultural and educational activity

Tittel på salgspresentasjon

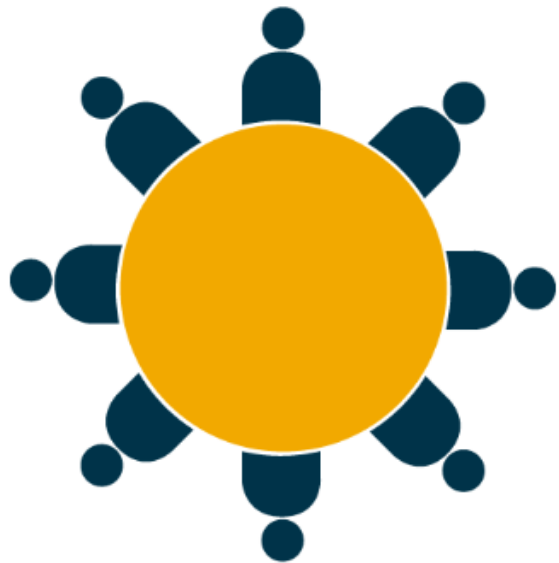


Hva er din erfaring med veilederopplæring på egen institusjon;1. hva fungerer, og 2. Hva fungerer ikke?



# **Del 3: Eksempel på hvordan veilederopplæring kan organiseres**

How to become a professional supervisor?



# SAMLINGSDATOER 2023-2024

## OPPSTARTSAMLINGER HØSTEN 2023

Oppstartsamlingene gjennomføres fysisk i Tromsø, Harstad, Narvik og Alta (med forbehold om minimum 10 deltakere). Alle deltakere må delta på **én av oppstartsamlingene**:

- **Oppstartsamling i Tromsø, på norsk:** 05. oktober, kl. 09.00-15.30
- **Oppstartsamling Harstad:** 10. oktober, kl. 10.00-15.00
- **Oppstartsamling Narvik:** 12. oktober, kl. 10.00-15.00
- **Oppstartsamling Alta:** 17. oktober, kl. 10.00-15.00
- **Oppstartsamling online, på engelsk:** 19. oktober, kl. 10.00-15.00

## OPPFØLGINGSSAMLING 2023

Online samlingsdag, 12. desember, kl. 09.00-12.00

## FAKULTETSVIS DAG Våren 2024

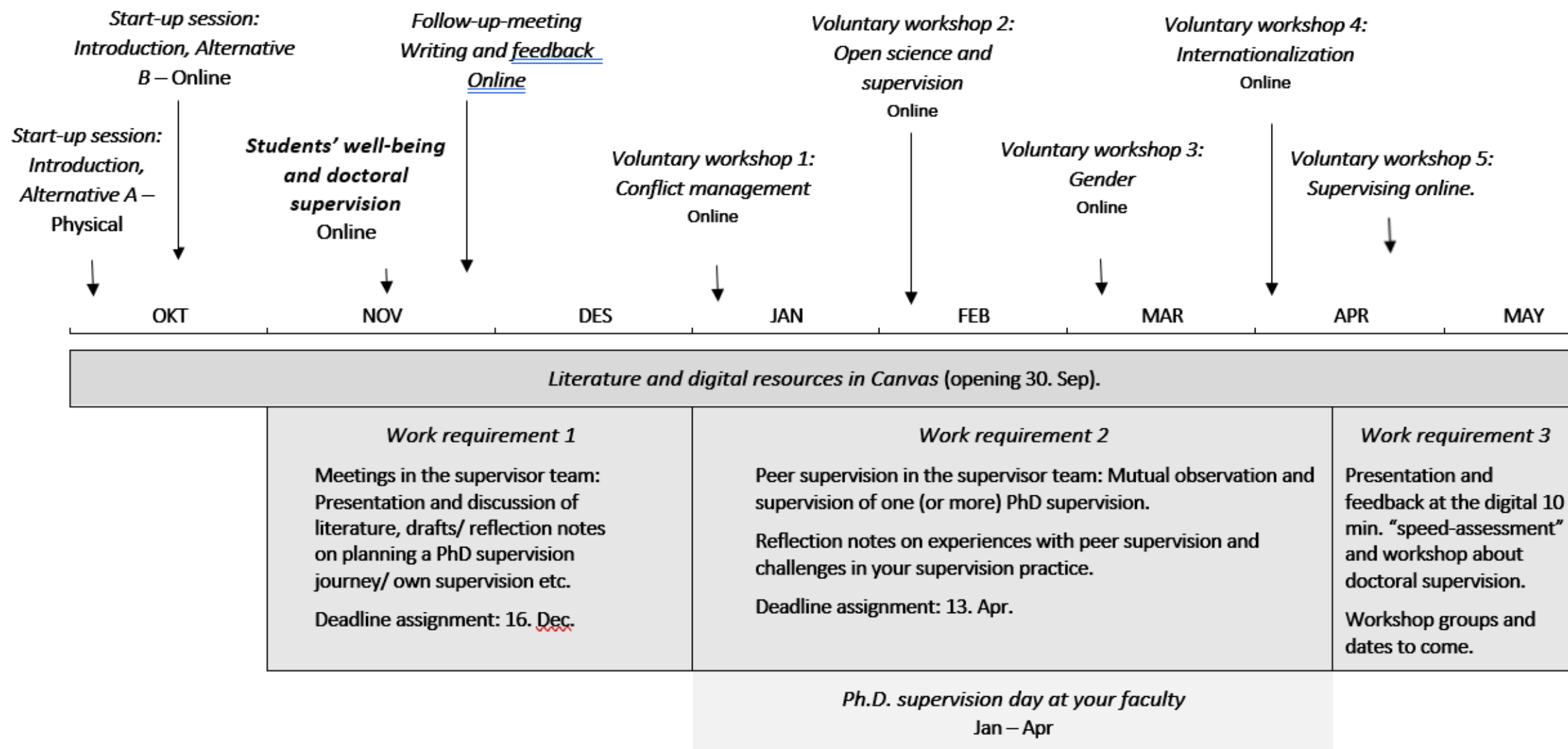
Dette er en dag som arrangeres av eget fakultet, hvor du får møte de som har ansvaret for veiledning lokalt, samt andre veiledere for å oppdateres og diskutere aktuelle problemstillinger på ph.d.-nivå. Denne dagen gjennomføres våren 2024. Fakultetene vil sette dato for arrangementet.

## AVSLUTTENDE WORKSHOP

Gruppevis halv dag workshop i april og i begynnelsen av mai 2024.



## Timeline Development program in research supervision 2022-2023





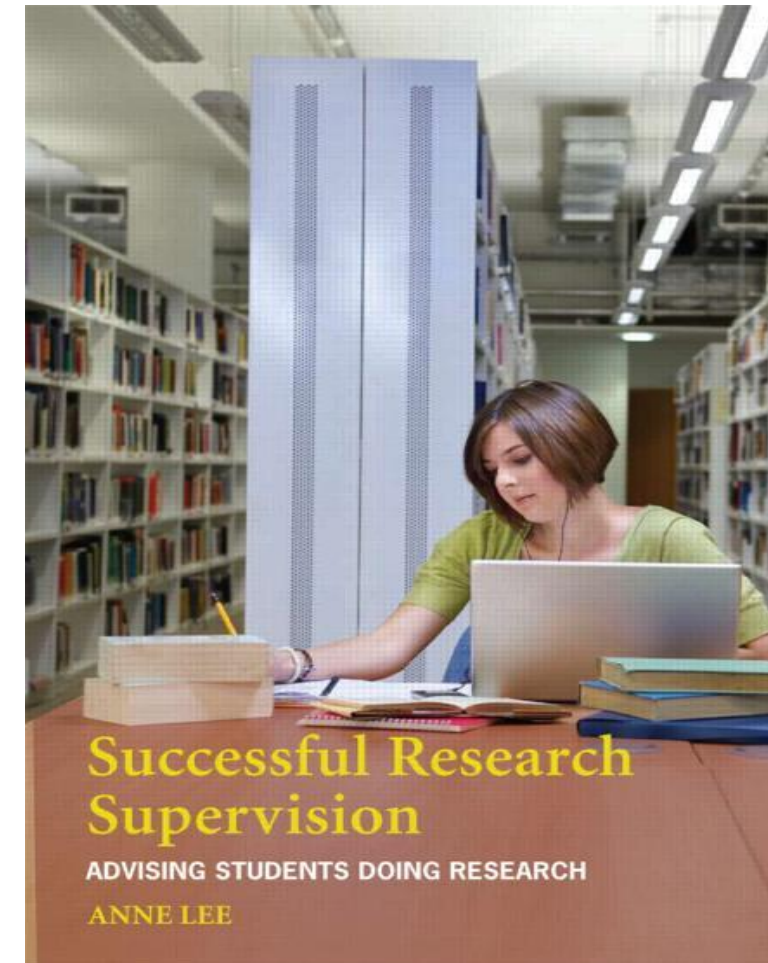
# Anne Lee (2012) Successful Research Supervision

- Advising students doing research, London, Routledge

## **Fem tilnærminger/ aspekter:**

- FUNCTIONAL: project management
- ENCULTURATION: become a member of the disciplinary community
- CRITICAL THINKING: encouraged to question and analyse their work
- EMANCIPATION: encouraged to question and develop themselves
- DEVELOPING A HIGH QUALITY RELATIONSHIP

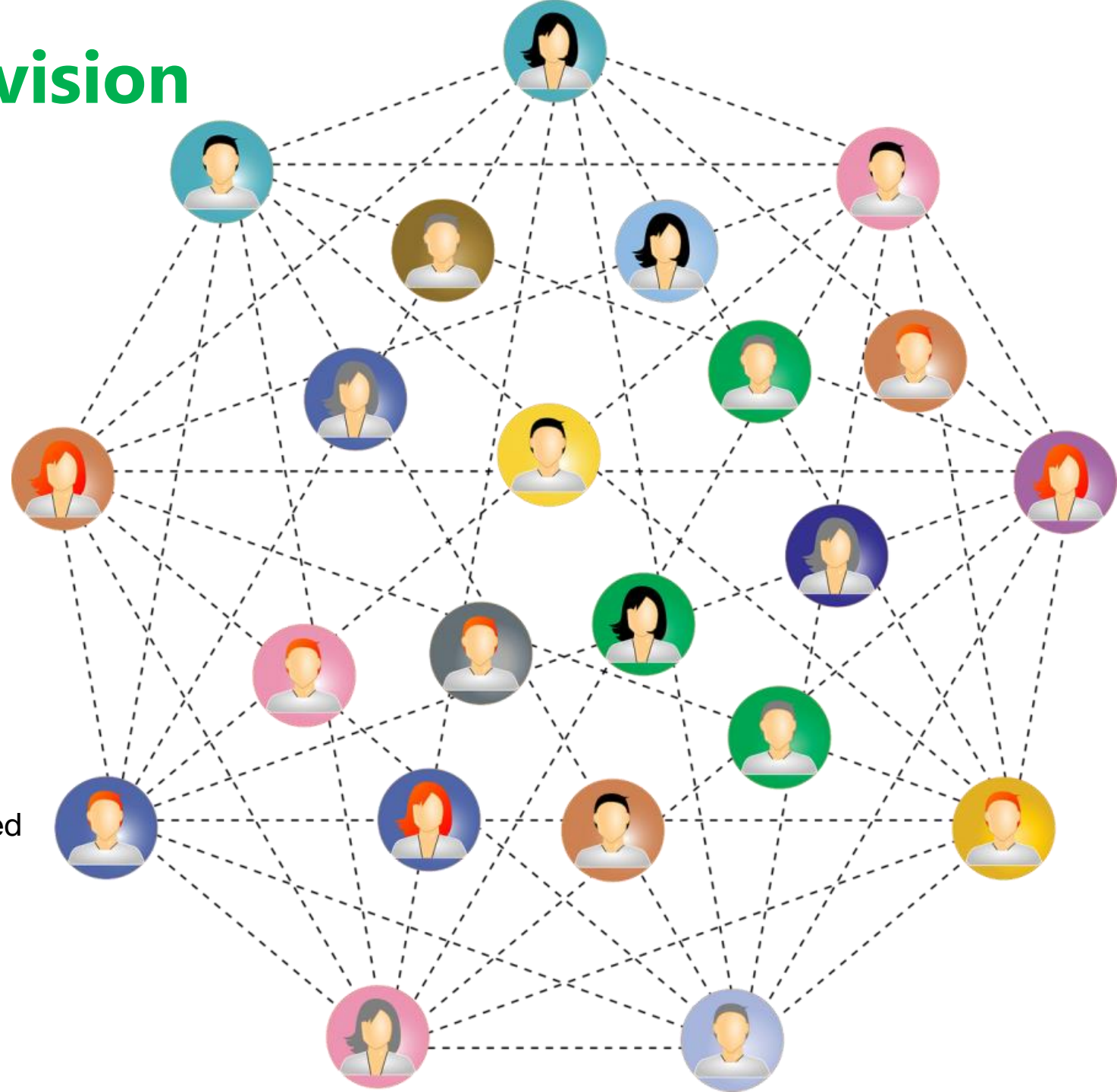
<https://www.youtube.com/watch?v=ccutxHGgmmU&feature=youtu.be>



# Developing PhD supervision in professional environments

A question about increasing collaboration and what we define as our professional environment

- supervisors
- Ph.D. candidates
- Some of it: disconnected from local research group
- Strong and weak ties (Granovetter): connected with other colleagues and co-supervisors, experts, candidates



# How do you establish ground rules?

Managing expectations and ensuring good practice  
what are the differences?  
What different kinds of prompts and supports are needed?  
Methodologies and methods and research design?  
Other things...?

**Establishing a Good Relationship from the Beginning**

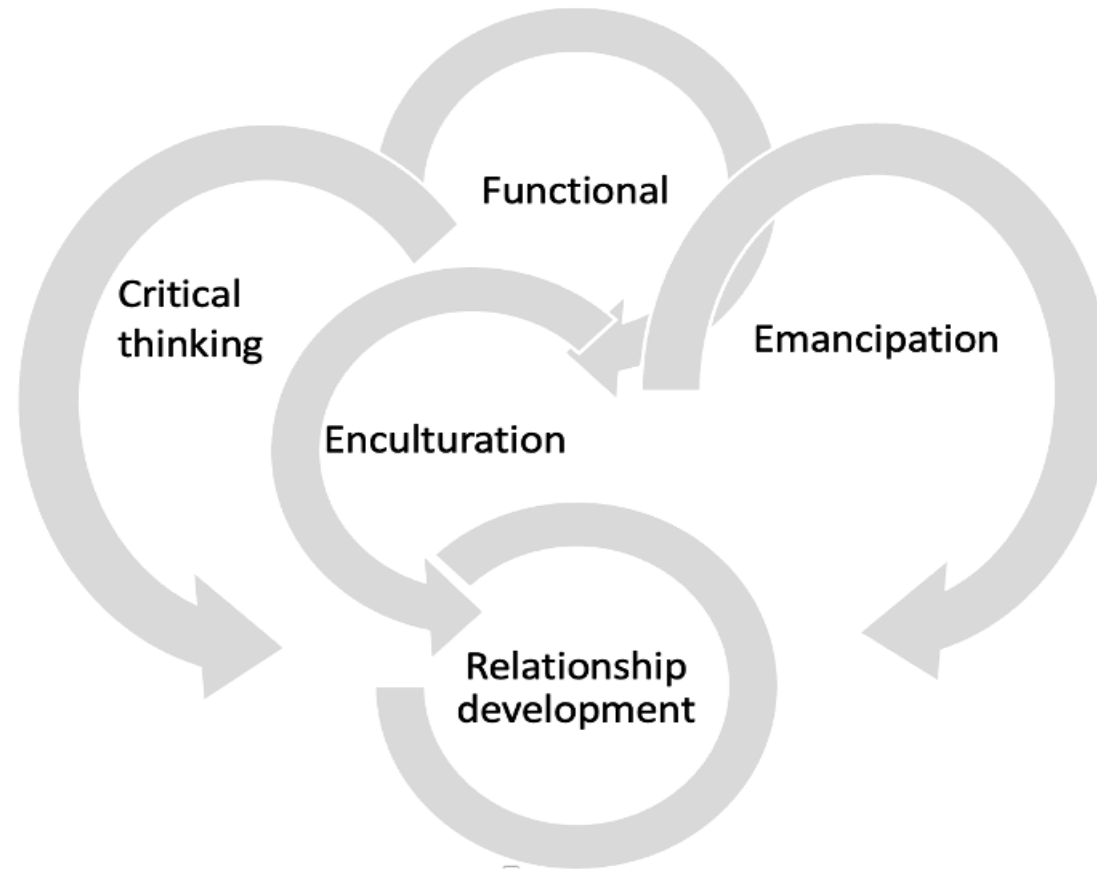
*This questionnaire can be completed separately by the supervisor and student, and then they can compare and discuss their respective answers.*

|                               | 1                                                                                                      | 2 | 3 | 4 | 5 |                                                                                                           |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DESIGN</b>                 |                                                                                                        |   |   |   |   |                                                                                                           |
| 1                             | It is the supervisors' responsibility to select the research topic                                     |   |   |   |   | It is the student's responsibility to choose the research topic                                           |
| 2                             | The supervisor decides the appropriate theoretical framework                                           |   |   |   |   | The student decides which theoretical framework or methodology they should use                            |
| <b>OWNERSHIP OF KNOWLEDGE</b> |                                                                                                        |   |   |   |   |                                                                                                           |
| 3                             | Supervisors need to have detailed knowledge of the research topic                                      |   |   |   |   | Supervisors need a general knowledge of the research topic                                                |
| 4                             | The supervisor is the specialist                                                                       |   |   |   |   | The student is the specialist                                                                             |
| 5                             | The supervisor is an authority figure                                                                  |   |   |   |   | The supervisor is a colleague, acting as a sounding board                                                 |
| 6                             | Supervisors should go with students to academic conferences                                            |   |   |   |   | Students should attend academic conferences independently                                                 |
| 7                             | The supervisor is responsible for the standard of the final thesis                                     |   |   |   |   | The student is responsible for the standard of the final thesis                                           |
| <b>TIMING</b>                 |                                                                                                        |   |   |   |   |                                                                                                           |
| 8                             | The supervisor should have a timetable in mind and ensure the student keeps to it                      |   |   |   |   | The student should create their own timetable for their research and monitor their own progress           |
| 9                             | Supervisors should arrange the appropriate number of meetings                                          |   |   |   |   | Students should ask for meetings when they need them                                                      |
| 10                            | The supervisor should initiate a discussion about the timing for submitting the final thesis           |   |   |   |   | The student should initiate a discussion about the timing for submitting the final thesis                 |
| 11                            | Students should always adhere to agreed deadlines                                                      |   |   |   |   | Agreed deadlines are guidelines rather than absolute targets                                              |
| <b>WRITING AND FEEDBACK</b>   |                                                                                                        |   |   |   |   |                                                                                                           |
| 12                            | Supervisors should correct style, grammar and spelling as well as content                              |   |   |   |   | Supervisors should only correct content, not grammar and spelling                                         |
| 13                            | Supervisors should encourage students to publish in academic journals before their thesis is submitted |   |   |   |   | Writing academic articles before submission takes too much time                                           |
| 14                            | Supervisors should make explicit how often they are willing to give written and/or oral feedback       |   |   |   |   | Supervisors should give as much feedback as the student needs                                             |
| 15                            | The supervisor should assist in the writing of the thesis if the student has difficulties              |   |   |   |   | The supervisor advises only, and leaves all decisions concerning content, format and style to the student |
| 16                            | The supervisor should insist on reviewing drafts of every section of the thesis                        |   |   |   |   | It is up to the student to ask the supervisor to review drafts of the thesis                              |
| 17                            | Students need fully honest feedback, even when it is very critical                                     |   |   |   |   | Supervisors need to judge how much feedback to give                                                       |

Adapted by Anne Lee ([www.drannelee.wordpress.com](http://www.drannelee.wordpress.com)) from various versions by I Moses, K Cadman, M Kiley and L Hopkins



# Jobbe med hver enkelt kandidat, team, miljø, utfordring etc..



Planning my role as a PhD supervisor

# 5 dimensjoner i forskningsveiledning



Funksjonell  
undervisning  
og veiledning



Støtte  
enkulturasjon



Utvikle  
kritisk  
tenkning



Understøtte  
frigjøring



Utvikle  
relasjon



Startfase

Underveis

Slutfase



A photograph of a person's hands holding a small, light blue succulent plant. The person has long blonde hair and is wearing a blue and white plaid shirt. The background is filled with other similar succulent plants. The text is overlaid on a semi-transparent white box in the upper left corner.

# DEL 4: Veiledende retningslinjer?

- a. Kvalitet og god veilederpraksis
- b. Organisering og fleksibilitet
- c. Generelle utfordringer
- d. Innhold og organisatorisk forankring

# **a. Kvalitet og god veiledningspraksis**

## **CRITERIA FOR GOOD SUPERVISORY PRACTICE (STAN TAYLOR)**

- Recruitment and selection.
- Supervisory relationships with candidates.
- Supervisory relationships with co-supervisors.
- Supporting candidates' research projects.
- Encouraging candidates to write and giving appropriate feedback.
- Keeping the research on track and monitoring progress.
- Supporting candidates' personal, professional and career development.
- Supporting candidates through completion and final examination.
- Supporting candidates to disseminate their research.
- Reflecting upon and enhancing practice.

slido

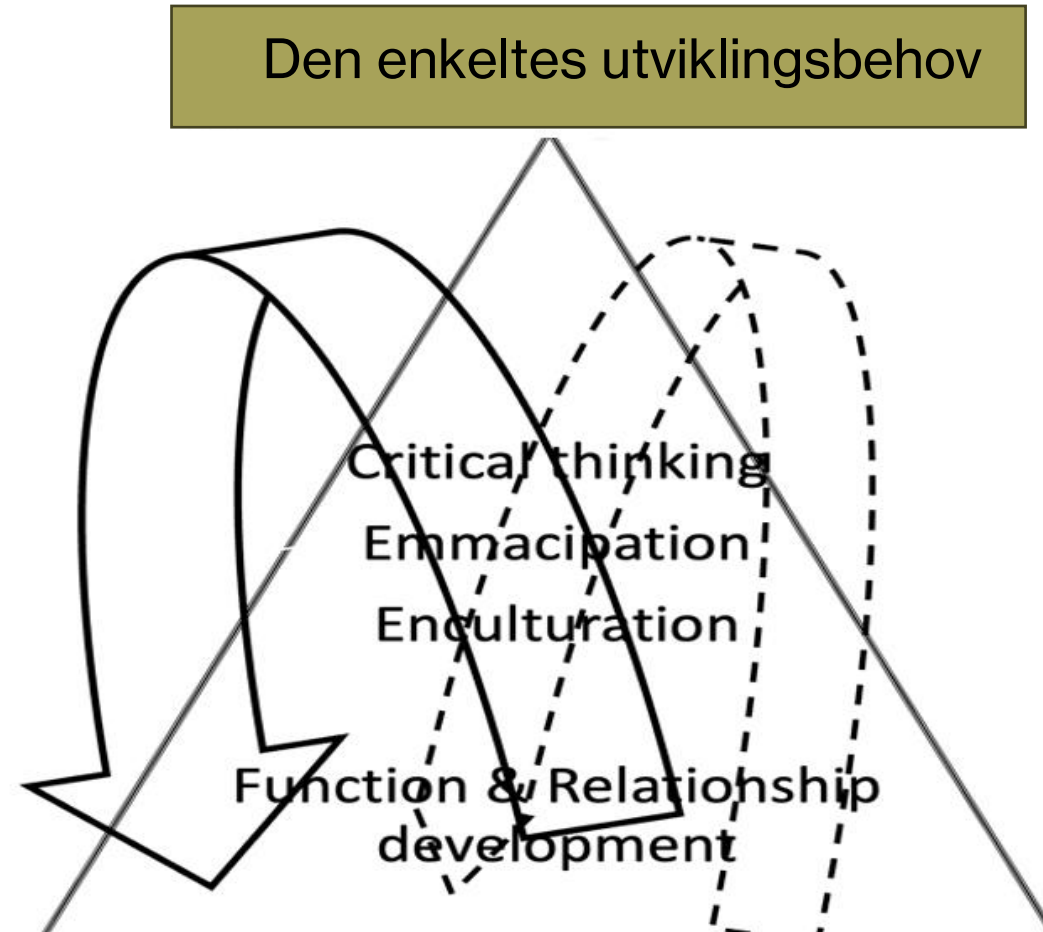


**Hvilke tiltak er viktig for at veilederopplæring skal fungere godt på egen institusjon? 1. På organisatorisk nivå (institusjonelt ansvar) og 2. I selve veilederopplæringen**

① Start presenting to display the poll results on this slide.

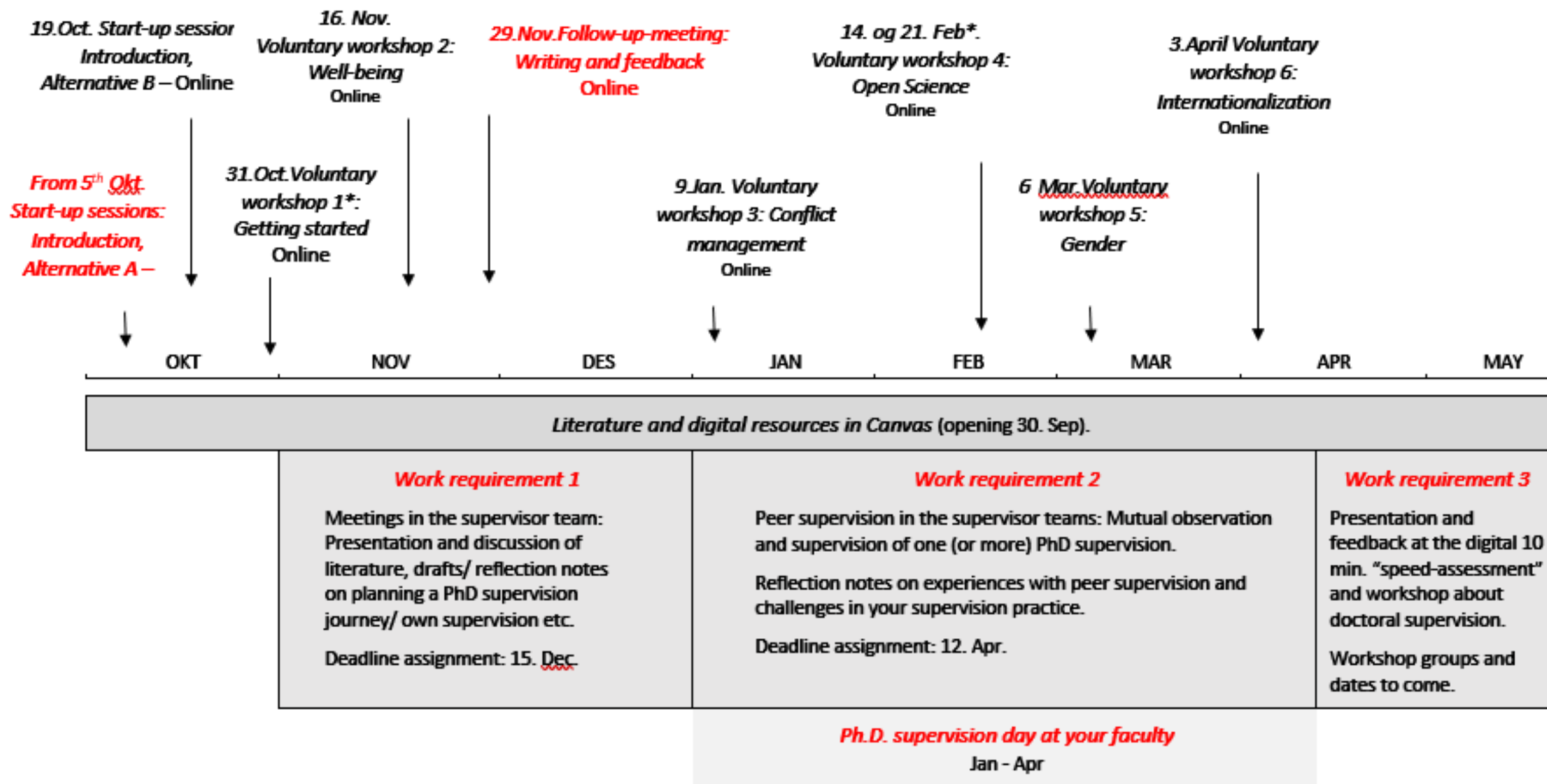
# b. Organisering og fleksibilitet:

We live in our own institutions, disciplines, culture etc.





## Timeline Development program in research supervision 2023/ 2024



# c. Generelle utfordringer

hva har betydning for veiledere og kandidater?

- Studentenes perspektiv/ hva vet vi har betydning fra forskning/studentorg
- Institusjonenes støttesystemer konflikthåndtering, psykisk helse
- Forskjellige kandidater, forskjellig behov
- Veilederrollen går utover å gi faglig forskningsveiledning
- Maktbalansen mellom veileder og kandidat, og kulturforståelse
- Hvordan involvere kandidatene i pedagogisk aktivitet?
- Hvordan håndtere manglende fremdrift?
- Hvordan håndtere kandidater som «vil for mye» (delta på alle mulige kurs og muligheter, som fører til at de ikke får prioritert forskningen)
- Manglende dialog (når kandidaten blir usynlig/stille/ikke lar høre fra seg)?
- For mye dialog (når kandidaten blir for tett på og ønsker oppfølging på alt)?
- Personalkonflikter: instituttleder og HRs rolle

# e. Evalueringer, forskning og generelle utfordringer

## Hva har betydning for veiledere

- Forskningsbasert
  - Hva vet vi?
  - Evaluer!
- Gode støttestrukturer
- Transformative elementer
- Få et større repertoar av tilnærminger
- Balansere kompleksitet
- Samarbeid og utvikle rollen, veilederssamarbeid

## Hva har betydning for studentene

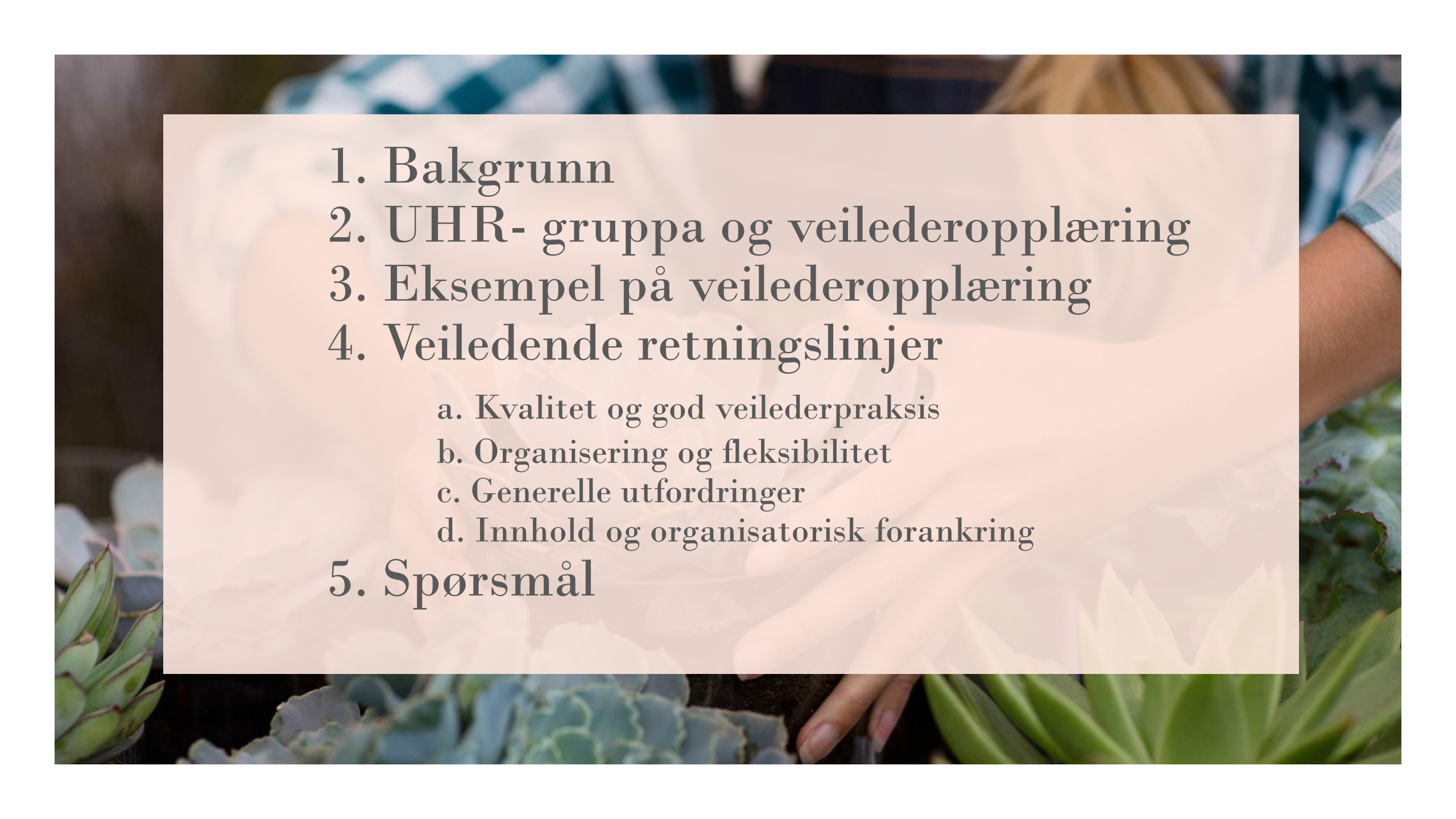
### Forskningsbasert

- Hva vet vi?
- Evaluer!
- Hvordan veiledning påvirker tidsbruk for å fullføre en doktorgrad
- Profesjonelle system for konflikthåndtering: konflikthåndteringen ved norske UH- institusjoner godt nok hensyn til studentenes perspektiv
- Det å følge opp studentene når de blir syke: utfordringer og forbedringspotensialer

# d. Innhold, hyppighet, omfang og forskningsbasering

- Institusjonelt ansvar – et felt på flere nivå
  - Lover og regler som regulerer kvalitet i ph.d. veiledning
  - Faglig tilrettelegging/organisering/
  - Forskningsbasert
- Forskningsbasert
- Fleksibilitet
- Safe space/ Transformative element
- Økt bevissthet
- Tverrfaglighet
- Writing and feedback
- Etical questions/aspects/Cross-cultural supervision
- Veiledning som kompleks, mangefasittert og dynamisk profesjonell pedagogisk praksis
  - Etablerte rammeverk
- Team supervision
- Mental health and psychological wellbeing
- Transferable skills
- Asymetri/Gender/ Npreventing conflicts



- 
- The background of the slide features a close-up photograph of a person's hands gently holding a small, green succulent plant. The hands are positioned in the center, with fingers visible, and the plant is being held against a dark, textured surface. The lighting is soft, highlighting the texture of the plant's leaves and the skin of the hands. The overall tone is calm and nurturing.
1. Bakgrunn
  2. UHR- gruppa og veilederopplæring
  3. Eksempel på veilederopplæring
  4. Veiledende retningslinjer
    - a. Kvalitet og god veilederpraksis
    - b. Organisering og fleksibilitet
    - c. Generelle utfordringer
    - d. Innhold og organisatorisk forankring
  5. Spørsmål

# slido



**skriv inn de 3-6 tematickene du er mest opptatt av skal  
dekkes i veilederopplæring på ph.d.-nivå**

① Start presenting to display the poll results on this slide.

A close-up photograph of a person's hands holding a succulent plant. The person is wearing a blue and white checkered shirt. The succulent has thick, fleshy, light blue-green leaves with slightly pointed tips. The background is blurred, showing more of the same plant and the person's torso.

Spørsmål og takk for meg!  
Kontakt: [trine.fossland@uit.no](mailto:trine.fossland@uit.no)