

Ph.d.-vejledning og ph.d.-vejlederkurser i Europa – hvor er ph.d.-vejledning på vej hen?

Lotte Rienecker, Peter Stray Jørgensen, Københavns Universitet, Akademisk Skrivecenter



Lotte Rienecker
Cand.psych., leder af Akademisk Skrivecenter; Humaniora, Københavns Universitet, formand for DUN. Har siden 1992 undervist og skrevet om skriftlighed, opgavegenrer, skrivprocesser, skriveblokering, vejledning og feedback. Fra

2009 arbejder hun tillige i Humanioras Læringsenhed med universitetspædagogik. Har taget initiativ til og redigeret DUT. LR har blandt meget andet skrevet *Den gode opgave* (2005) sammen med Peter Stray Jørgensen, *Vejledning* sammen med Thomas Harboe og Peter Stray Jørgensen og *Scribo – guide til problemformulering og informationssøgning* (2008) sammen med Tina Buchtrup Pipa.



Peter Stray Jørgensen
PSJ er cand.phil. i dansk litteratur, sprog og kommunikation, specialkonsulent på Akademisk Skrivecenter Humaniora, Københavns Universitet siden 1996. Redaktør på DUT. PSJ har på Akademisk Skrivecenter undervist og skrevet om

bl.a. akademisk skriftlighed, genrer, vejledning og akademisk sprog. Fra 2009 arbejder han tillige i Humanioras Læringsenhed med universitetspædagogik. PSJ har sammen med Henrik Galberg Jacobsen skrevet *Håndbog i Nudansk*, sammen med Lotte Rienecker *Den gode opgave*, *Vejledning* sammen med Lotte Rienecker og Thomas Harboe, og desuden bøger, hæfter og artikler mv. om studietekniske emner, fx om opgaveskrivning, læsning, taleteknik, notatteknik og akademisk sprog.

Det europæiske initiativ European University Association – Council for Doctoral Education afholder jævnlige konferencer og workshops om ph.d.-uddannelserne. I januar 2009 var emnet ph.d.-vejledning. Hermed hovedbudskaberne og vores indtryk fra workshoppen »Enhancing of Supervision« i London d. 8.-9. januar 2009. Deltagerne i workshoppen var ca. 60 forskerskoleledere, prodekaner, vicerektorer og undervisere på ph.d.-vejledningskurser fra 21 europæiske lande. Forskerskolelederne udgjorde majoriteten. Indtrykkene her er fra 6 oplæg og 3 workshops med erfaringsdeling blandt workshoppens 20 deltagere. Nogle indtryk er således generelle, ofte gentagne, andre er på baggrund af markante enkeltudsagn.

Generelle tendenser

Det politiske pres for øget tilgang til ph.d.-studier og gennemførelstider på ikke over 3+1 år medfører et øget institutionelt ansvar for ph.d.-uddannelsen. Flere lande har gennemført undersøgelser af gennemførelsen og oplevelsen af ph.d.-studier (Danmark, Sverige, Holland), og evalueringerne af en-til-en-vejledningen efter mesterlæremodellen er ikke udpræget positive. Som hovedtaler Anne Lee sagde: Problemer med vejledning opstår når vejlederne falder tilbage i den gamle mesterlæremodel. Det stærkt øgede ph.d.-optag på de europæiske universiteter betyder at kun en mindre procentdel fremover vil få ansættelser på universiteterne efter gennemførelse af ph.d.-forløbet. Derfor tales der overalt om betydningen af *transferable skills*, om karrierevejledning ved særlige *career centres* og *career advisors/counsellors* for ph.d.-er, og om generelle forskerskolekurser som får mere vægt end strengt faglige kurser. Således bliver ph.d.-uddannelsen et anliggende for institutter og forskerskoler primært, og nogle steder sekundært for vejledere.

Der var ingen oplæg der specifikt omhandlede vejledningsmetodik og -relationer i en-til-en-vejledning. Til gengæld erfarer vi hvad der anses for tidens trend: Det handler om organisation af vejledning og principper for dokumentation af vejlednings omfang og indhold, samt om kursus-tiltag for ph.d.-vejledere. Generelt berettes om en skolificerings- og monitoreringstendens. De målsætninger og praksisser der blev fremført fra arrangørernes side, er sådanne som valideres af Salzburg »charter and code« for ph.d.-uddannelse og vejledning:

»a transparent, contractual framework of shared responsibilities«.¹

Salzburg principperne tilsiger ifølge oplægget at det er den ph.d.-studerendes ansvar at oprette og vedligeholde aftalen og altså at tage initiativ til vejledninger og i hvert fald i nogen grad sætte dagsorden.

Disse generelle tendenser kan udfoldes nærmere i en række underpunkter:

- ◆ Der er megen tale om selektion af ph.d.-studerende som forudsætning for gennemførelse. Den mere elitære tilgang indebærer at man vægtlægger følgende aspekter hos ansøgerne:
 - Emne-specifik viden
 - Forskningserfaring, nødvendige færdigheder, metodekendskab
 - Gennemførelsestid hidtil.
- ◆ Karrierevejledning af ph.d.-studerende vinder stærkt frem.
- ◆ Der lægges nu mindre vægt på afhandlingen som et vigtigt forskningsbidrag, mere på at produktet af en ph.d.-uddannelse er kandidaten (»the main product is not the dissertation or the research findings, the main product is the new doctor«) (Karolinska Institut, Sundhedsvidenskabeligt Fakultet, Stockholm).
- ◆ Enighed om at klassiske kendetegn ved de hårde og våde fag (sammenlignet med de bløde og tørre fag) bedre matcher tidens tendenser til skolificering og monitorering: Organisering i forskergrupper, afprivatisering, metodiske færdigheder i højsædet osv.
- ◆ Kvindelige ph.d.-studerende beretter generelt om flere problemer med deres vejledere end mandlige ph.d.-studerende.
- ◆ Flere oplægsholdere kunne dokumentere undersøgelser der viste udpræget utilfredshed hos mange ph.d.-studerende med den vejledning de modtager. Et eksempel var Aalborg Universitet, Ingeniørvidenskab hvor 67 % af de ph.d.-studerende erklærer sig utilfredse med vejleders hjælp til struktur og retning på proces og tekst. Et andet eksempel var en svensk undersøgelse fra Karolinska Institutet der viste at

40 % ikke, og yderligere 10 % slet ikke, ville anbefale deres vejleder til andre ph.d.-studerende.

- ◆ Den traditionelle en-til-en-vejledning er under forandring. Der er mange supplementter på banen:
 - Med-/bivejledere, således at der altid er mindst to vejledere til et projekt.
 - Regelmæssige kollokvier.
 - Masterclasses med udefra kommende »mestre« der vejleder projekter i plenum
 - Ph.d.-feedbackgrupper.
 - Mentorordninger (mentor kan være en fastansat VIP eller post.doc. ved samme institut).
 - Tilbud om coaching.
 - Vejledningsombudsmand som medierer konflikter (Sundhedsvidenskab, Aarhus Universitet).
- ◆ Målet om gennemførelse på normeret tid medfører en proaktiv vejledningsstil og forventning om gennemsigtighed mht. møder, aftaler og forpligtelser.
- ◆ TID bliver et centralt parameter i diskussionerne om ph.d.-vejledning idet der er så stærkt fokus på de ph.d.-studerendes gennemførelse og på gennemførelse af normeret vejledning. »Hvis bare vejlederne havde mere tid, så ville det blive bedre«, hørte vi gang på gang. Men vi savnede forslag til hvad den tid da (især) skal bruges til, og til hvordan vejleder da skal intervenere, og med hvad.

Praksisser som anbefales til organisering af vejledning

- ◆ Vejleder og ph.d.-studerende skal mødes før de indgår en evt. aftale om et ph.d.-forløb. Her skal der startes på en logbog hvori den ph.d.-studerendes forudsætninger og læringsbehov beskrives. Logbogen skal der løbende følges op på, idet vejleder og ph.d.-studerende i fællesskab sikrer at eventuelle huller bliver fyldt ud, gennem f.eks. kursusdeltagelse eller andet.
- ◆ Ph.d.-studerende fører logbog over vejledningens omfang og aftaler truffet i vejledningen som dokumentation. Logbogen kan læses af institut, forskerskole osv.
- ◆ Der afholdes jævnligt formelle vejledningsmøder med dagsorden, milepæle, beslutninger og fremtidige handlinger. Som supplement hertil afholdes også uformelle vejledningsmøder af ad hoc karakter.
- ◆ Vejledere får ikke vejledningstimer godskrevet på forhånd, først efter dokumenteret regnskab – som så godskrives deres fremtidige forskningstimer.
- ◆ Alle ph.d.er har som minimum to vejledere hvoraf den ene er førstevejleder. Man skal have været anden-vejleder et par gange før man kan blive førstevejleder. Inden for mange hårde fagområder (som SUND og NAT) er det velkendt at man krediteres for at være medvejleder.

- ◆ Adjunkter skal i deres pædagogikum have et kursus i vejledning (supervision).
- ◆ Ph.d.-studerende tilbydes kurser der giver dem redskaber til at indgå i vejledningsforløb, fx kurser med titlen: »Managing Your Supervisor«. Det vigtigste redskab på dette kursus er en logbog over vejledningens indhold som skal føres af den ph.d.-studerende.
- ◆ Ph.d.-studerende skal præsentere deres forskning og publicere overblik over deres forskning med faste mellemrum: »findings until now«. Fx kan der være krav om at aflevere 50 sider fra kapitler skrevet på første år; disse cirkuleres blandt ph.d.-kolleger og deres vejledere og diskuteres på interne kollokvier.
- ◆ Krav til ph.d.-studerende om tidlig skrivning og online-publikation, eller om at organisere en intern konference som led i deres generelle kompetenceopbygning.
- ◆ Karrierevejledning skal begynde fra forløbets første semester så den kan få indflydelse på forløbet. Karrierevejledning skal principielt varetages af vejlederne, men mange vejledere føler sig ikke kompetente til at drøfte fremtidsplaner eller karriere med ph.d.-studerende. Forskerskolerne må derfor overveje muligheden for at etablere karrierevejledningscentre eller ansætte karrierevejledere. I Holland har man gjort gode erfaringer med at tilbyde coaching-sessioner med fokus på karrierevejledning i hvilke vejledere og studerende er sammen.
- ◆ Ph.d.-studerende får priser for arbejde der ligger ud over arbejdet med afhandlingen, fx ph.d.-foreningsarbejde, formidling, m.m. fordi alt dette kan styrke deres senere karriere.
- ◆ Vejledning skal evalueres flere gange, og som minimum ved forløbets afslutning, ved »exit questionnaires« (dette blev nævnt af en række hovedtalere).
- ◆ Mentorordning: Ph.d.-studerende får lov at vælge en mentor på instituttet eller udenfor. Mentor og vejleder må ikke kende hinandens identitet. Én gang årligt mødes alle mentorer og vejledere og drøfter hvordan det går med de studerendes progression og med vejledningen. Systemet er de studerendes idé og meget populært hos disse (Schweiz, ingeniørhøjskole).

Specielt om ph.d.-vejlederkurser

Vejlederkurser findes i dag ved en lang række universiteter. De har en varighed fra få timer til to uger, og de er forankrede i de generelle forskerskoler. En del berettede om succes med problemorienterede, case-diskuterende kurser hvor deltagerne på forhånd fremsender deres vanskelige cases. Der berettes også om at vejledere ønsker faciliterede dialoger med ph.d.-studerende om de gensidige forventninger til forløb og vejledning. Der var enighed om at vejledere bør uddannes til de nye krav som der lægges mere og mere vægt på i vejlederfunktionen. Især er der et stigende fokus

på projektledelse som en vejledningsform, som mange i øvrigt er ukendte/utrygge med at bruge. Mange steder er der obligatoriske kurser p.t. eller planlagt (fx på Karolinska). Nogle steder er vejlederakkreditering en forudsætning for at måtte vejlede.

Vejlederkurser opfattes af nogle policymakers, administratorer og kursusholdere som universalløsningen på alle vejlednings-, tilfredsheds- og gennemførelsesproblemer, men der er også modstand blandt især ældre ansatte mod at bruge så meget som én enkelt dag på et vejledningskursus. Der er mange vanskeligheder ved at indføre obligatoriske kurser, men det anses af mange for nødvendigt, ellers kommer kun de i forvejen »bedste« vejledere.

På workshoppen blev det klart at mange lande og institutioner anvender vidt forskellige kursusmodeller. Her er et par eksempler:

- ◆ Karolinskas ph.d.-vejlederkurser opdeles i flere niveauer:
 - 1) Kort webbaseret test om regler for ph.d. studiet (regler som mange vejledere ikke er opmærksomme på).
 - 2) 6 dages kursus, 3 ECTS.
 - 3) Længere kursus, avanceret niveau.
 - 4) Særlige nye-vejleder-kurser.
- ◆ Aalborg Universitet-ingeniørernes model er 2 dages-kurser.
- ◆ En fransk model er 2 x 2 dage med 6 ugers mellemrum.

Incitamenter for ph.d.-vejledere: Gulerødder og stokke

På workshoppen blev det tydeligt at incitamenter for vejledning typisk opdeles i gulerødder og stokke. For at nævne et par stykker af de konkrete eksempler vi opfangede:

Gulerødder:

- ◆ Jo bedre gennemførelsesrate, jo flere ph.d.-studerende tildes fremover.
 - ◆ Dokumenteret god vejledning støtter fremtidige forskningsansøgninger.
 - ◆ Konkurrence mellem institutter om gode vejledningsevalueringer.
 - ◆ Vejleder får 80.000 kr. til forskergruppen når afhandling afleveres (Norge, NAT)
 - ◆ Ph.d.-studerende får 4000 euro når afhandling afleveres (NL).
 - ◆ Ph.d.-studerende får ansættelse i et år ved gennemførelse på normeret tid.
- Mange mente at gulerødder til den studerende er en strategisk måde at påvirke vejleders involvering.

- ◆ Vejleder får tildelt øget autonomi, fx mere forskningstid. Specielt på bløde fag ser vejledere ofte ph.d.-studerende som en tidsbelastning, ikke en resourceforøgelse, og her er kompensation populært.
- ◆ Registrering af ph.d.ernes senere ansættelser reflekterer tilbage på deres lokale forskerskoler.

Stokke:

- ◆ Gennemførselsprocenter og -tider hos hver enkelt vejleder registreres løbende (UK, NAT).
- ◆ Gennemstrømning hos hver vejleder registreres hvert 6. år (Spanien, HUM).
- ◆ Registrerede problemer med vejledning fører til advarsel, og i gentagne tilfælde til at vejleder tages af korpset (UK, NAT).
- ◆ Gennemførselsproblemer eller utilfredshed med vejleder tages op på MUS-samtaler af institutlederen (DK).
- ◆ Vejleder får et fratræk i sit fri-semester ved gennemførselsproblemer.

En ny kultur

Afsluttende blev det fremført og kommenteret i plenum at målsætningen jo ikke er flere gulerødder og stokke, regler og reguleringer. Målsætningen er fremvæksten af en ny kultur der kan rumme mange flere ph.d.-studerende og et delt, fælles ansvar for deres totale uddannelse. Der er brug for langt mere dialog og kommunikation med de ph.d.-studerende og en

indbyrdes dialog-kultur mellem vejledere om vejledning. De sidste par års skred i mange universiteters praksisser mht. ph.d.-vejledning blev betegnet som en mini-revolution. Det er kulturelle ændringer som skal være institutionelt indlejrede, og hvor eksplicit støtte helt fra toppen er nødvendig. Universiteternes, fakulteternes og institutternes ledelser sætter dagsordenen, men, blev det påpeget fra mange sider: Mange steder mangler top-down kommunikation fra lederne til de enkelte vejledere om institutionens vejledningspolicy. Der er opbrud og en vis orienteringsløshed at spore.

Litteratur

- BOLOGNA SEMINAR DOCTORAL PROGRAMMES FOR THE EUROPEAN KNOWLEDGE SOCIETY Salzburg, 3-5 February 2005. General Rapporteur's Report, Professor Kirsti Koch Christensen, Rector of the University of Bergen, Norway
- Lee, Anne (2009): *Helping New Postgraduates: A guide for academics*. Publication 2009 OUP/McGraw Hill.
- Karolinska Institutet (2008): Successful Supervision – A Dialogue Facilitator. <http://ki.se/ki/jsp/polopoly.jsp?d=15591&a=58222&cl=en> (en god tjekliste til de første forventningsafstemninger).
- Lovitts, Barbara (2007): *Making the Implicit Explicit. Creating Performance Expectations for the Dissertation*. Stylus, Sterling, VA, USA.

Noter

- 1 Fra BOLOGNA SEMINAR DOCTORAL PROGRAMMES FOR THE EUROPEAN KNOWLEDGE SOCIETY Salzburg, 3-5 February 2005. General Rapporteur's Report. Professor Kirsti Koch Christensen, Rector of the University of Bergen, Norway