

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Ph.d.-utvalget ved HSL-fakultetet

Møtedato:  
07.06.2023

Sak:

---

Mentorordning for kandidater på ph.d.-program i humaniora og samfunnsvitenskap ved HSL-fakultetet

### Innstilling til vedtak:

Ph.d.-utvalget godkjenner den modellen for mentorordning for doktorgradskandidater ved HSL-fakultetet med de innspill og kommentarer som gis i møtet.

Ph.d.-utvalget ber om at mentorordningen iverksettes ved instituttene/sentrene i løpet av høstsemesteret 2023.

### Bakgrunn:

Stortinget bad regjeringen om en redegjørelse i statsbudsjettet for 2019 for oppfølgingen av utredningsarbeidet av mentorordning, samt gi en beskrivelse av hvordan det trinnvis kan innføres en mentorordning i høyere utdanning. Mentorordning var også tema i brevet om budsjettildelingen til UH-sektoren for 2019: *Universitetene og de statlige høyskolene skal starte opp mentorordninger i 2019. Omfang og innretning er avhengig av institusjonens størrelse og eksisterende mentorordninger. Institusjonene må selv vurdere hvordan mentorordningene organiseres best mulig og ved hvilke studier de er mest hensiktsmessige i første omgang.*

I behandlingen av [Utdanningsmeldingen 2020](#) vedtok universitetsstyret (i november 2020) å innføre UiT mentorordninger for førsteårsstudenter fra høsten 2020 for å styrke inntakskvaliteten, bedre gjennomstrømmingen og begrense frafallet.

I utdanningsmelding **pkt. 1.4 Oversikt over tiltak i utdanningsmeldingen** side 8-9, står det bl.a.:

- Fakultetene skal sørge for at alle studenter, også nye studenter på master- og ph.d.-programmer, inngår i en mentorordning.
- Fakultetene skal sikre at mentorordningene også involverer de faglige ansatte i arbeidet med studenters tilhørighet og inkludering på studieprogrammet.
- Ressursteam utdanning UiT skal stimulere til erfaringsdeling mellom utdanninger som har mentorordninger og benytte seg av Kompetansenettverket studenters suksess i høyre utdanning.
- Nivå 1 skal i samarbeid med fakultetene lage sentrale retningslinjer for hva formålet med mentorordninger skal være og hvordan de kan evalueres. I tillegg bør det utredes hvordan et sentralt rammeverk kan støtte fakultetenes mentorordninger samtidig som den ivaretar mangfoldet.

Fakultetsstyret behandlet oppfølgingen av utdanningsmeldingen i møte 15. juni 2021<sup>1</sup>. I saken går det frem at fakultetet allerede har startet etablering av studentmentorordning, først og fremst på bachelornivå, og etter hvert på masternivå. Ph.d.-nivå skulle deretter stå for tur. Permisjoner hos nøkkelpersonell og koronapandemien gjorde at arbeidet med etablering av mentorordning på ph.d.-nivå ved fakultetet ble noe forsinket.

UiT har utarbeidet retningslinjer for mentorordninger for førsteårsstudenter<sup>2</sup> (se vedlegg). Fakultetene er gitt stort handlingsrom til å utforme mentorordninger for ph.d.-nivået. Parallelt med utvikling av egne mentorordninger, bidrar fakultetene i samarbeid med Avdeling for forskning og utdanningskvalitet (FUF) om forslag til retningslinjer for mentorordninger som skal gjelde for doktorgradskandidater. Også dette arbeidet er noe forsinket, men planlegges ferdigstilt innen utgangen av 2023.

### **Faglig og sosial inkludering av kandidater i ph.d.-utdanningen ved HSL-fakultetet**

Nye kandidater på ph.d.-studiet skiller seg i fra førsteårsstudenter på bachelornivå og nye masterstudenter på vesentlige områder. Doktorgradskandidater er voksne personer på gjennomsnittlig 32 år på oppstartstidspunktet og har allerede tilbakelagt fem år eller mer med studier på lavere og høyere nivå, enten ved UiT og/eller ved andre universiteter/høgskoler i Norge eller i utlandet. Nye doktorgradskandidater vil ha ulike behov for faglig og sosial integrering. En doktorgradskandidat som har tatt både bachelor- og mastergraden sin ved UiT kan allerede ha etablerte sosiale og faglige nettverk på fakultetet eller instituttet der de er tilsatt som stipendiat. Det som er nytt, er rettighetene og pliktene med rollene som kandidat på ph.d.-studier og som tilsatt i stipendiatstilling ved UiT, selve forskerutdanningen og tilhørende tjenester til doktorgradsstudiet. Til sammenligning vil en ny doktorgradskandidat med hele utdanningsbakgrunnen sin fra utenlandske institusjoner, og som kanskje også er utenlandsk statsborger, kunne oppleve at det meste er nytt ved oppstart på ph.d.-studier ved UiT.

Rammer for faglig inkludering av doktorgradskandidater/stipendiater finner vi nedfelt i regelverket for doktorgradskandidater og følges opp av veilederne. Minst to veileder oppnevnes ved opptak av en doktorgradskandidat til ph.d.-studiet. Sammen med fakultetet, har veilederne ansvar for å legge til rette for at kandidaten tar regelmessig del i et aktivt miljø for forskning. Hovedveileder har fått delegert det faglige hovedansvaret for oppfølging av kandidaten. Veileders plikter og arbeidsoppgaver er regulert av doktorgradsforskriften (§ 15) og etiske retningslinjer for veiledning ved UiT, og går også frem av opptaksavtalen som tegnes mellom fakultetet, kandidaten og veilederne. Fakultetet har videre sikret at kandidaten får tilknytning til et aktivt forskningsmiljø av relevans for ph.d.-prosjekt gjennom fastsatte kriterier for tildeling av rekrutteringsstillinger.

Før det gis forslag til mentorordninger på ph.d.-nivå som skal gjelder for HSL-fakultetet, er det nyttig å ha oversikt over hvilke ordninger instituttene/sentrene allerede har for inkludering av doktorgradskandidatene i faglige og sosiale aktiviteter på egne enheter og/eller i forskningsgrupper, forskerskoler o.l.

Mentorordning på ph.d.-nivå ble satt på agendaen i møte 14. november 2022 med ph.d.-koordinatorene. Under gjengis en samlet oversikt over integreringstiltakene for doktorgradskandidatene som allerede finnes på instituttene og som ble kartlagt i møtet. Hvert enkelt

---

<sup>1</sup> Arkiv: 2020/257 (sak FS 20/21).

<sup>2</sup> Arkiv: 2022/9441

institutt leverer ikke på alle punktene. Det må her opplyses at sentrene, som ikke har egne ph.d.-koordinatorer, ikke har fått anledning til å orientere om sine tiltak for inkludering. Oversikten kan imidlertid presenteres til alle enhetene og fungere som eksempler på tiltak som kan tas i bruk og supplere mentorordningen.

- ph.d.-koordinator ved hvert institutt (ikke ved sentrene)
- oppstartsmøte mellom doktorgradskandidaten, instituttleder, kontorsjef og tidvis også ph.d.-koordinator. Rolleavklaringer.
- regelmessige seminar/fora og felleslunsj (også digitalt) med kandidatene der det tas opp f.eks. generiske tema, leser vitenskapsteori sammen utover litteraturen på SVF-8054 Vitenskapsteori m.m.
- faglig heldagsseminar hvert semester der kandidaten legger frem essay
- deltakelse i instituttets forskningsseminar også med fremlegg av essay
- fast tid avsatt til kandidaten i møter i forskningsgrupper ('stipendiatens tid')
- skriveseminar
- kandidater med pliktarbeid innlemmes i fagmiljøet gjennom å ha undervisningsoppgaver sammen med andre faglærere
- kandidaten har enten sin daglige arbeidsplass med kontor på samme gang som øvrige vitenskapelig tilsatte, eller har kontor i lokaler sammen med andre stipendiater
- institutt med kandidater på flere campuser (IBS) arrangerer seminar på tvers av campusene
- inkludering av alle kandidater ved en enhet (IBS) til forskerskole
- faste kafémøter (campus Harstad)
- [TODOS](#) (Doctoral Students at UiT) bidrar med hjelp, assistanse, veiledning og opplæring gjennom ph.d.-studieløpet

### **Forslag til mentorordninger for ph.d.-nivået ved HSL-fakultetet**

I lys av allerede etablerte ordninger for sosial og faglig inkludering av doktorgradskandidatene i fagmiljøene på fakultetets enheter, herunder ordning med ph.d.-koordinator på hvert institutt, foreslås disse supplert med en enkel modell for mentorordning ved HSL-fakultetet. Forslaget er at mentorrollen bør inkludere en «en-til-en» tilnærming, særlig i stipendiatens første måneder, og være en kontaktperson i det daglige med lav terskel for kandidaten å ta kontakt med. Mentor må kunne bidra til nedbrytning av mulige asymmetriske forhold, det vil si bryte ned terskelen for det å være ny i et større kollegium. Det er godt tilrettelagt for møteplasser av faglig karakter for doktorgradskandidater. Mentors oppgave bør derfor være som støttespiller ved siden av, eller som en forsterkning av, det faglige støtteapparatet kandidaten kjenner til, og skape en arena der det meste kan snakkes om. Det foreslås at mentor kan initiere sosiale tiltak for inkludering.

Hvem bør så være mentor for nye doktorgradskandidater? Spesielt for HSL-fakultetet er ordningen med ph.d.-koordinatorer ved alle instituttene. Utformingen av mentorordninger på de andre fakultetene må sees i lys av at de ikke har ph.d.-koordinatorer (se vedlegg). Ett forslag for HSL-fakultetet er at ph.d.-koordinator også kan være mentor. Instituttene kan selv få velge om funksjon som henholdsvis ph.d.-koordinator og mentor skal legges til en og samme fagperson, eller om de skal være adskilte og ivaretas av ulike personer. Sentrene som ikke har ph.d.-koordinator må ha mentor (eller innføre koordinator med mentor-funksjon i tillegg). Små fagmiljø og sentrene som har få doktorgradskandidater kan vurdere å samarbeide om å ha en felles mentor.

Dersom mentor ikke skal være ph.d.-koordinator, foreslås det at stipendiater tilsatt på 4-årig arbeidsavtale kan få tildelt funksjon som mentor i andre halvdel av sitt studieløp, dvs. i 3. eller 4. studieår. Stipendiater tilsatt på 3-årig arbeidsavtale kan fungere som mentor i perioden med forlengelse av gjennomføringsstipend (12 eller 6 md). Timeressursen godskrives av pliktarbeidet. Av praktiske grunner kan det vurderes om mentor skal tildeles ut fra et korps av tilgjengelige mentorer ettersom det kan bli vanskelig å finne en mentor/gruppe for den enkelte kandidat, f.eks. på institutt og sentrene ved fakultetet med få 'senior'-stipendiater. Tildelingen kan organiseres på fakultetsnivå av områdegruppene kvalitet i utdanning og ph.d., og gjøres i forbindelse med opptak. Man må da være oppmerksomme på at den fysiske avstanden mellom nye doktorgradskandidaten og mentor ikke blir et hinder for kontakt (arbeidsplass i ulike bygg, forskjellige etasjer eller ulike campuser). Mentor bør kobles på rett etter oppstartsmøtet med kandidaten.

Det bes også om innspill til:

- rolleavklaring veileder-ph.d.-koordinator-mentor-forskningsgruppe- eller prosjektleder
- anbefalte arbeidsoppgaver for mentor,
- mentorfunksjonens varighet
- opplæring av mentor
- plassering av faglig ansvar og administrativ oppfølging av mentorordningen
- anslå timeressurs
- annet

Trine Kvidal-Røvik

prodekan

—

Mayvi Johansen

seniorrådgiver

—

mayvi.johansen@uit.no

77 62 31 39

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksbehandlere: seniorrådgiver Mayvi B. Johansen og rådgiver Robin Lien.

Vedlegg:

[Utdanningsmeldingen 2020](#)

Retningslinjer for mentorordninger for førsteårsstudenter ved UiT (ePh.ref.: 2022/9441)

Eksempler: Mentorordninger ved Helsefak og Jurfak