



Møteinnkalling

Utvalg: **Ph.d.-utvalget ved HSL-fakultetet**
Møtested: Digitalt møte i Teams
Møtedato: 07.06.2023
Tidspunkt: 09:15 – 11.30

Eventuelt forfall må meldes snarest på epost til [lena.bogstrand@uit.no](mailto:lana.bogstrand@uit.no)

Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
	Orienteringssaker		
OS 3/23	Referat og meldinger - ph.d.-utvalgets møte 7. juni 2023 (Ingen tittel)	X	2022/11592
PHD-U 10/23	Endelig opptak til ph.d.-programmet i humaniora og samfunnsvitenskap - Vebjørn Holen Seljestad	X	2023/3980
PHD-U 11/23	Endelig opptak til ph.d.-programmet i humaniora og samfunnsvitenskap - Ragnhild Batseba Ødegaard Skaugen	X	2023/4767
PHD-U 12/23	Endelig opptak til ph.d.-program i humaniora og samfunnsvitenskap, Remi Skytterstad Pedersen (stillingsnummer 3730)	X	2023/5028
PHD-U 13/23	Endelig opptak til ph.d.-programmet i humaniora og samfunnsvitenskap - Lovisa Bergmann	X	2023/2788
PHD-U 14/23	Søknad om opptak til ph.d.-programmet i humaniora og samfunnsvitenskap - Søren Mosgaard Andreassen	X	2022/3475
PHD-U 15/23	Fremdriftsrapportering for 2022 - instituttrapporter etter gjennomførte forskersamtaler med ph.d.-kandidatene		2023/1870
PHD-U 16/23	Mentorordning for kandidater på ph.d.-program i humaniora og samfunnsvitenskap ved HSL-fakultetet		2023/3854
PHD-U 17/23	Møtedatoer i ph.d.-utvalget høsten 2023		2022/11592

Orienteringssaker

OS 3/23 Referat og meldinger - ph.d.-utvalgets møte 7. juni 2023 2022/11592

SAKSFRAMLEGG

Fremdriftsrapportering for 2022 - instituttrapporter etter gjennomførte forskersamtaler med ph.d.-kandidatene

Innstilling til vedtak:

Saken legges frem uten innstilling til vedtak.

Bakgrunn:

I forskrift om gradene philosophiae doctor (ph.d.) og philosophiae doctor (ph.d.) i kunstnerisk utviklingsarbeid ved UiT (§16) står det det skal gjennomføres årlig fremdriftsrapportering fra doktorgradskandidat og veileder, og at både veileder og kandidat plikter å levere fremdriftsrapporten. Plikten for kandidatene gjelder ikke det året de gjennomfører midtveisevaluering. Da er rapportering frivillig.

Av 100 studenter som ble bedt om levere fremdriftsrapporter innen 1. februar 2023, var det 86 som leverte. Dette tilsvarer 86 %, noe som er litt dårligere enn foregående år, der 94 % leverte for rapporteringsåret 2021 og 90% for 2020.

Hovedveilederne rapporterte for 75 av studentene, noe som gir en svarprosent på 75%. Dette er bedre enn fjorårets rapportering, der 67% av veilederne rapporterte for studentene sine.

Fremdriftsrapportene skal ikke bare kunne gi viktig informasjon om studentens progresjon, utfordringer, veilederforhold osv., de skal også danne grunnlag for forskersamtalene som instituttene har med sine studenter. Instituttene ble i oversendelse 15. februar bedt om å levere en rapport til fakultetet innen fristen 12. mai, slik at den kan legges frem for ph.d.-utvalget for behandling og videre oppfølging. I rapporten skal det være en oppsummering av forskersamtalene som instituttene har hatt med studentene. I tillegg ble de bedt om å svare på følgende spørsmål:

- framdriften i ph.d.-studiet
- eventuelle tiltak instituttet/senteret har satt i gang/planlegger å sette i gang for å øke gjennomstrømmingen på studiet
- eventuelle tiltak instituttet/senteret ønsker fakultetet skal følge opp eller ta initiativet til
- svare på hvordan forskersamtalene med ph.d.-studentene koordineres med medarbeidersamtalene som ledelsen har med veiledere
- koordinering av pliktarbeid og ph.d.-studiet

Administrasjonens kommentarer:

Fakultetet har mottatt rapporter fra alle enhetene. Som vanlig er det instituttene Institutt for samfunnsvitenskap (ISV), Institutt for språk og kultur (ISK) og Institutt for lærerutdanning og pedagogikk (ILP) som har de største studentgruppene.

Det rapporteres om at kandidatene fortsatt i stor grad er fornøyde med veilederne sine.

Ved enkelte institutt er det fortsatt noen av kandidatene som mangler en faglig tilknytning til prosjektene sine, i form av forskergrupper eller andre faglige nettverk. Det kommer gjerne av at instituttet har kandidater som har blitt tatt opp til doktorgradsprogrammet med egne prosjekt, og som ikke er koblet direkte til en forskningsgruppe eller et forskningsprosjekt. Fakultetet har, i samråd med veilederne, ansvar for å legge til rette for at kandidatene tar regelmessig del i et aktivt forskningsmiljø, jf. doktorgradsforskriftens § 15 (2). Det er bekymringsfullt hvis kandidatene ikke er koblet til et større forskningsmiljø. Som tiltak bør leder gå i dialog med enhetene det gjelder for å følge opp med løsninger som sikrer at kandidatene får tilknytning til, og kan delta i, aktive forskningsmiljø av relevans og betydning for sine doktorgradsprosjekter.

Fakultetet ser at det er flere enheter som har faste ph.d.-forum for kandidatene, og at det er noen enheter som planlegger å gjeninnføre disse. Disse forumene er positive tiltak og en viktig arena for kandidatene. Flere ph.d.-kandidater har rapportert om psykisk stress i forbindelse med doktorgradsutdanningen, så det kan kanskje hjelpe på å ha noen faste holdpunkter der man får diskutert med andre kandidater som er i samme båt.

Saken legges frem uten innstilling til vedtak. Innstilling formuleres etter at ph.d.-utvalgets medlemmer har diskutert saken. Dette bør inneholde punkter til oppfølging og tiltak som fakultetet skal iverksette for å forbedre fremdriften i ph.d.-studiet.

Fremdriften i ph.d.-studiet

ISK: De aller fleste melder om god fremdrift i prosjektet, mens noen melder om forsinkelser som oppstod i sammenheng med prosjektet. Det har også vært noen sykemeldinger og permisjoner blant kandidatene.

IBS: Alle kandidatene er i god fremdrift, og de er også fornøyde med sine veilederteam.

IRN: Pr. i dag vurderer alle stipendiatene det som mulig å levere innenfor normert tid.

AHR: Av 6 kandidater på arkeologi har en levert avhandlingen og to andre forventes å levere i løpet av de nærmeste måneder. To av de andre kandidatene er på overtid og har gått over i andre jobber. Kandidatene på historie og religionsvitenskap er fornøyde med mengden og kvaliteten på veiledningen. Kandidatene er stort sett i rute.

IFF: De fleste kandidatene er i rute.

SKK: Begge kandidatene har realistiske planer for gjennomføring av studiet.

ISV: Mange av kandidatene gir tydelig uttrykk for at de vil bli ferdige innen tidsfristen, men for noen av dem er fristen en utfordring.

CPS: Alle kandidatene har fulgt sin fremdriftsplan.

ILP: Det er færre som ligger bak framdriftsplanen enn tidligere, selv om noen fortsatt strever. Av de som har startet i senere tid ligger noen også foran planen.

Eventuelle tiltak instituttet/senteret har satt i gang/planlegger å sette i gang for å øke gjennomstrømmingen på studiet

ISK: Flere tiltak er satt i gang eller planlegges å sette i gang, som for eksempel tiltak satt i gang som følge av psykiske utfordringer knyttet til det å være stipendiat. «Campus walks», som er gåturer i lunsjen sammen med ph.d.-koordinator, planlegges å tilbys regelmessig. «To-kaffe» for alle ansatte på instituttet og språkkafe for utenlandske ansatte kan løse noen av utfordringene knyttet til det norske språket. I tillegg ønsker instituttet å forbedre samarbeidet mellom institutt, veileder og stipendiater.

IBS: Instituttet ønsker at alle kandidatene skal delta i forskerskolen NORWEL. I tillegg har instituttet startet opp et månedlig ph.d.-forum for kandidatene, der de presenterer pågående arbeid, får tilbakemeldinger og tar opp ulike tema som er aktuelle i avhandlingsarbeidet. Det er også en satsing på flere forskningsrelaterte aktiviteter ved IBS som ph.d.-kandidatene kan delta på.

IRN: Ph.d.-kandidatene i Alta har et faglig nettverk som er selvdrevet, og som er finansiert av strategiske midler. Disse midlene har vært brukt til å arrangere skrive-workshop, lesegrupper, fokusere på formidling og fasiliteter for uformelle faglige samtaler. Dette styrker samholdet mellom stipendiatene. I tillegg opplever alle stipendiater at det å være tilknyttet en forskningsgruppe som viktig, der det bl.a. gjennomføres lesing av relevant litteratur, men og muligheter til å legge frem egne uferdige artikkel eller kapittel-utkast.

SKK: Senteret tilbyr jevnlig veiledning, samt oppfølging i forskningsgruppa ConGender.

ISV:

- Siden nåværende ph.d.-koordinator har forskningstermin ett semester til bør det drøftes om en ny person skal avløse og ta over denne funksjonen og også hvilke oppgaver som skal tillegges denne rollen.
- Ph.d.-koordinator bør innlemmes i introduksjonen av nye stipendiater.
- Instituttet vil gjenopprette en faglig arena som samlet studentene på tvers av subdisiplinene.
- Instituttet vil arrangere et møte med veilederne for å diskutere tilbakemeldingene fra rapporten med dem.
- Det planlegges et møte med stipendiatene for å hjelpe dem i gang med faglig-sosiale aktiviteter.

ILP: Instituttet har satt i gang/planlegger følgende tiltak for å øke gjennomstrømmingen:

Tettere oppfølging

- Det gis tettere individuell oppfølging for å maksimere muligheten for innlevering senest innen 6 år.
 - *Individuelle samtaler*: medarbeidersamtale, forskersamtale, fortløpende samtaler
 - *Samtaler med veileder*: Phd-koordinator og ass. forskning
 - *Tydeligere planer* for fremdrift og faglig støtte

- *Fremlegg:* Phd-seminar og i forskergrupper
- *Sluttlesing*
- *Særlig fokus:* kull 2017

Nye/forsterkede rutiner

- *Inntakskvalitet:*
 - flere opptak på ferdig definerte prosjekter
 - sterkere eierskap mellom veileder og prosjekt
 - sammensetting av hovedveileder og biveileder
- *Seminar for veiledere*
- *Tilhørighet* i aktiv forskergruppe
- *Midtveisevaluering:* gjennomføres i halvveis løp
- *Sluttlesing:* standardiseres og gjøres obligatorisk

Eventuelle tiltak instituttet/senteret ønsker at fakultetet skal følge opp eller ta initiativet til

ISK: Fakultetet kan tilby informasjonsmøter på engelsk, og oversette relevante dokumenter til engelsk, for å hindre utenforskap. I tillegg kan fakultetet vurdere å invitere tidligere ph.d.-kandidater til å holde foredrag om livet etter ph.d., siden mange kandidater er usikre på hva som kommer etter fullført ph.d. Mer informasjon om hva som kan forventes i kappabør også tydeliggjøres på nettsidene.

ISV: Fakultetet forespørres om å bidra med midler til minst ett faglig-sosialt tiltak per semester (skrive-retreat).

Hvordan har forskersamtalene med ph.d.-kandidatene blitt koordinert med medarbeidersamtalene som ledelsen har med veilederne

ISK: Instituttleder ble informert om veiledningsforholdene etter forskersamtalene, og dersom det var nødvendig tok hun med seg dette inn i medarbeidersamtalene med veilederne.

SKK: Medarbeidersamtalen med veileder er ikke koordinert med forskersamtalen, men SKK er et lite miljø hvor senterleder har jevnlig kontakt med både veileder og kandidater. I samtalen kom det frem at kandidatene opplever å få god veiledning, oppfølging og støtte fra miljøet.

Koordinering av pliktarbeid og ph.d.-studiet

ISK: De fleste kandidater har enten fullført pliktarbeidet eller har ingen krav om pliktarbeid. Men instituttet har en oversikt over hvor mange timer man får godskrevet for ulike typer undervisning og andre oppgaver knyttet til pliktarbeid.

IBS: De fleste studentene har pliktarbeid, og er fornøyde med avtalene som er gjort i forhold til dette. De har arbeidsplaner der timer for pliktarbeid er avtalt på forhånd.

IRN: Ph.d.-kandidater har ulik opplevelse av omfanget og relevansen av den undervisning de blir satt til å gjennomføre. Noen av stipendiatene rapporterer om at undervisningserfaring er viktig i forhold til eget forskningsprosjektet, og en viktig læringsarena. For andre har undervisningen ikke vært like godt tilrettelagt, og til tider opplevd som overveldende i omfang. Det er et forbedringspotensial i å lage gode rutiner for stipendiatenes undervisningsansvar.

AHR: Flere av stipendiatene har treårige engasjement uten pliktarbeid.

IFF: Kandidatene er fornøyde med pliktarbeidet de har gjort for instituttet. Alle sammen var glade for å undervise, og de ser på denne muligheten som et privilegium.

SKK: Siden senteret har relativt lite undervisning tas pliktarbeidet ut på å skrive nyhetsbrev og bidra til i planlegging og gjennomføring av arrangementer.

ISV: Enkelte av de som er på 4-årskontrakter opplever at pliktarbeidet har tatt for mye tid. Det synes som om veiledere/studieprogramledere kunne vært tydeligere på opplæringsaspektet og ikke minst rammer for tidsbruk for undervisning/forberedelser til undervisning.

CPS: De av deres kandidater som har undervisningsplikt er fornøyde med omfang og relevansen. Mange av dem ønsker å undervise mer da de ser på det som en viktig og nyttig erfaring å ta med seg videre.

Fjorårets foreslåtte tiltak etter fremdriftsrapportering og forskersamtaler

- Kontakte studentorganisasjonen TODOS (Tromsø Doctoral Students) for å undersøke mulighetene for et samarbeid, som kan bidra til å øke kapasiteten i tilbudene ved TODOS, f.eks. organisering av skriveretretter.
- Arrangere et kurstilbud for veiledere om oppfølging av sykemeldte stipendiater.
- Videreutvikle skjema for hovedveileders framdriftsrapport for å inkludere spørsmål om hva veilederne ønsker av støtte til veiledningsarbeidet
- Revidere spørsmålsett for ph.d.-studentenes framdriftsrapportering, herunder;
 - Justere spørsmål der det bes om opplysning oppgitt i prosentpoeng
 - Legg til nytt spørsmål om biveileders rolle
 - Legge til nytt spørsmål om det er sannsynlig at innlevering av avhandlinger blir forsinket
 - Legge til nytt spørsmål om midtveisevalueringen er gjennomført
 - Legge til nytt spørsmål om hvorvidt de faglig-sosiale forholdene rundt stipendiaten er tilfredsstillende
 - Legge til nytt spørsmål om studenten har (fortsatt) pliktarbeid
- Gjennomgå tekst på nettsiden og i fakultetets utfyllende bestemmelser til ph.d.- forskriften med tanke på å tydeliggjøre den, herunder; tekst om artikkelbaserte avhandlinger og antall artikler og krav om medvirkning med tilleggsopplysningen, f.eks. «Det er komiteen som vil vurdere om kandidatens selvstendige bidrag i fellesartikkel/artiklene med flere forfattere er tilstrekkelig i doktoravhandlingen, og ev. gi anbefaling om at kandidaten bør legge opp flere enn tre artikler».
- Forbedre rutinen/veilederen for midtveisevaluering, herunder; gi forslag til organisering og arbeidsdeling på enhetene basert på etablert praksis på enheten.
- Som tiltak for å øke andelen framdriftsrapporter fra hovedveiledere bes instituttlederne om å bistå fakultetet i å følge opp de ansattes rapporteringsplikt.

Trine Kvidal-Røvik

Mayvi B. Johansen

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: rådgiver Lena Bogstrand

Vedlegg:

- 1) Spørsmålsett fremdriftsrapporter
- 2) Instituttrapport arkeologi AHR
- 3) Instituttrapport historie og religionsvitenskap AHR
- 3) Instituttrapport IBS
- 4) Instituttrapport IFF
- 5) Instituttrapport ILP
- 6) Instituttrapport IRN
- 7) Instituttrapport ISK
- 8) Instituttrapport ISV
- 9) Senterrapport CPS
- 10) Senterrapport SKK
- 11) Senterrapport Sesam

Rapport etter samtaler med ph.d.-studenter aktiv i kalenderåret 2022/23 (historie, religionsvitenskap og teologi)

Institutt for arkeologi, historie, religionsvitenskap og teologi (AHR)

I framdriftsrapporten fra fakultetet oppgis det at AHR (med unntak av arkeologi) har 5 ph.d.-stipendiater som ikke har disputert. Disse fordeler seg med 5 på historie (en av disse ved Registreringssentralen for historiske data) og 1 på religionsvitenskap. Det er for tiden ingen ph.d.-stipendiater på teologi.

To av stipendiatene, Sigurd Sæltun og Vetle Sandring, har arbeidsplass ved AHR og har kommet til individuelle forskersamtaler med meg. Samtalen med Petja Langholz ble gjennomført på Zoom siden hun er på forskningsopphold i Tyskland denne våren. Aheli Moitra hadde ikke behov for samtale, og Anna Arntzen svarte ikke på forespørsel om samtale. Moitra og Arntzen er på opphold i henholdsvis Asia og Grønland våren 2023. Samtale med Artem Spirin som jeg er veileder for, er gjennomført av instituttleder Åsne Høgetveit. Jeg har også snakket med flere av veilederne.

I samtalene med stipendiatene snakket vi om framdrift i avhandlingsarbeidet, veiledning, gjennomføring av opplæringsdel, pliktarbeid samt generell trivsel på arbeidsplassen og i phd-stillingen. Det er stort sammenfall mellom stipendiatenes beskrivelser av egen arbeidssituasjon og det som oppgis av veilederne i framdriftsrapporten. Stipendiatene er fornøyd med mengden og kvaliteten på veiledning, og sier at forholdet til veilederne fungerer godt. Langholz er noe forsinket i forhold til opprinnelig plan, men sier at hun er motivert i arbeidet og håper å kunne levere i løpet av 2023. Sæltun og Sandring skal etter planen levere i henholdsvis juni og august 2025, og oppgir at de er i rute med arbeidet. De to er ferdig/nesten ferdig med opplæringsdelen. Verken Langholz, Sæltun eller Sandring har gjort endringer i planene for avhandlingsarbeidet siden oppstarten, og alle tre sier at de har satt opp planer for videre framdrift sammen med veilederne. Sæltun og Sandring skal gjennomføre midtveisseminar sist i 2023 eller tidlig i 2024.

Etter en periode med nedetid er historieseksjonens forskerseminar nå oppe og går igjen, og stipendiatene har meldt inn tekst til diskusjon. Erfaringsmessig er dette en viktig arena for stipendiatene, og AHR vil framover bruke seminarene enda mer aktivt overfor stipendiatene ved å sette av faste årlige eller halvårlige datoer for framlegg fra dem.

Stipendiatene er middels fornøyd med de obligatoriske kursene i vitenskapsteori og etikk som HSL-fakultetet organiserer; disse oppleves til en viss grad som for tverrfaglige og lite direkte relevant for stipendiatenes egne prosjekter. Flere av stipendiatene har erfaring med kurs innenfor rammen av nasjonale forskerskoler i historie og religionsvitenskap, og disse er de langt mer fornøyd med. AHR har bidratt aktivt inn i etableringen av de nasjonale skolene over

de siste årene og vil fortsette dette utviklingsarbeidet framover. Vår erfaring er at stipendiatene har større utbytte av mer fagspesifikke kurs i sin opplæringsdel.

Alle stipendiatene gir uttrykk for at de trives i arbeidsmiljøet ved AHR. De fleste stipendiatene er knyttet til aktive prosjekter med fast tilsatte eller forskergrupper, og forteller at dette er viktige plattformer for faglig utvikling. Mange er i tillegg involvert i ulike faglig-sosiale arenaer ved instituttet, som lokallaget av Den norske historiske forening. Stipendiatene gir også uttrykk for at de opplever å få god administrativ oppfølging fra AHR. Det har ikke vært sykemeldinger eller langvarig fravær for noen av stipendiatene.

Antallet stipendiater ved AHR har sunket kraftig de siste to årene. Samtidig har flere av stipendiatene treårige engasjement uten pliktarbeid/undervisning. Dette er en utfordring for instituttet og undervisningskabalen, samtidig som stipendiatene gir uttrykk for at de ser verdien i å delta også i undervisningsarbeidet ved instituttet og gjerne skulle hatt mulighet til dette. AHR bør arbeide målrettet framover for å sikre stipendiater til fagmiljøet og slik legge til rette for faglig utvikling og ettervekst.

AHR, 5. mai 2023

Kari Aga Myklebost
Ph.D.-koordinator

Fremdriftsrapportering for PhD på arkeologi våren 2023.

Årets rapport er svært kort, da det pt er få aktive stipendiater på arkeologi.

Våren 2022 var det 7 aktive stipendiater på arkeologi. Det var i fjor håp om at 3, evt 4 av disse skulle levere i løpet av året. Så langt har 1 kandidat disputert, og ingen nye stipendiater er tiltrådt.

Av de 6 gjenværende har en levert og ytterligere 2 forventes å levere i løpet av de nærmeste måneder (begge holder på med de siste revisjoner). Alle disse 3 fikk tilbud om samtale, men i siste ende ble det korte uformelle samtaler om deres planer fremover. Disse 3 er fra 2017 og 2018 kull. Vi håper dermed på 3 disputaser i løpet av 2023.

Som man ser av tallene fra 2022 og 2023 er det tydelig at ting går svært sakte når selve finansieringsperioden løper ut. Fire var nesten klare våren 2022, men bare en leverte. Det gjenstående arbeid for de øvrige tre har gått sakte av ulike grunner, ikke minst behovet for lønnet arbeid når stipendet løper ut. Det er ikke overraskende, men understreker viktigheten av å levere så nært normert frist som mulig.

2 kandidater er nå på overtid og er gått over i andre jobber. Den ene står ikke lenger som aktiv, mens den andre fortsatt er motivert og jobber med avhandlingen i det omfang det er mulig. De er fra 2016 og 2018 kull. Det er dessverre stor risiko for at de aldri vil ferdigstille avhandlingene, i og med at det fortsatt gjenstår en god del arbeid med avhandlingene. Den ene er fortsatt motivert, mens det ikke lykkedes å få kontakt til den kandidat som ikke lenger er aktiv.

1 stipendiat skal ha midtveisseminar høsten 2023.

Av de formelt 5 aktive kandidater er det bare 2 som har levert framdriftsrapport, og det er bare 2 av 4 hovedveiledere som har levert rapport.

Tromsø 24.april 2023

Charlotte Damm



Fremdriftsrapportering PhD- kandidater IBS

Denne rapporten er utarbeidet på bakgrunn av rapporter fra PhD- studenter og veiledere om framdriften i studiet og eventuelle avvik fra utdanningsplanen for det året som har gått (jamfør forskrift om graden ph.d. ved UiT, § 16.) PhD- koordinator Rita Sørly på IBS har gjennomført forskersamtaler med instituttets fire PhD- studenter¹.

Tema for forskersamtalen har vært studentens framdrift i ph.d.-studiet, samt eventuelle utfordringer eller problemer. Videre innebar samtalen å snakke om eventuelt pliktarbeid, og ønsker for fremtiden.

Framdriften i PhD- studier blant studentene på IBS

Alle fire PhD- studentene på IBS er i god fremdrift. To av studentene arbeider med artikkelskriving, og to er i en fase med innsamling av datamateriale. Samtlige sier at de trives godt på instituttet, både faglig og sosialt. Alle fire er svært fornøyd med sine veilederteam. I løpet av dette året har en student skiftet både hovedveileder og bi- veileder, og en annen har skiftet bi- veileder. Begge to uttrykker at de er fornøyde med dette.

Alle studentene deltar på instituttets månedlige PhD- forum.

Utfordringer

Alle studentene uttrykker at de trives.

En felles utfordring for tre av studentene er lønnsnivået som PhD- student.

En student er 50 % sykemeldt, og antar dette vil vare en periode.

En student ønsker å videreformidle en manglende oppfølging fra IBS og HSL- fakultetet i en trakasseringssak hun har meldt inn. Dette anser studenten som en utfordring som har preget hennes fremdrift.

Pliktarbeid

Tre av studentene har pliktarbeid, og er fornøyd i forhold til de avtaler som er gjort på IBS i forhold til dette. Disse har arbeidsplaner hvor timer for pliktarbeid er avtalt på forhånd. Dette innebærer også avtaler om perioder med skjerming for å kunne fokusere på avhandlingsarbeidet.

Ønsker for fremtiden

Alle fire studentene ønsker å fortsette arbeidslivet i academia etter endt doktorgrad.

¹ Studentene har også egne medarbeidersamtaler med ledelsen på IBS, i tillegg til forskersamtalene.

Når det gjelder instituttets forbedringspotensialer, nevner en student ønske om mer oppfølging i forhold til internasjonalisering og muligheter for utenlandsopphold i studietiden, samt mer informasjon om muligheter for post doc etter avlagt PhD.

Eventuelle tiltak IBS har satt i gang for å øke gjennomstrømmingen på studiet

Instituttet har PhD -koordinator som gjennomfører årlige forskersamtaler, og ellers også følger opp instituttets PhD - studenter. I tillegg til dette har PhD – studentene samtaler med sin personalleder, både når det gjelder daglig personaloppfølging og årlige medarbeidersamtaler.

IBS har ansvar for forskerskolen NORWEL, og ønsker at samtlige PhD- studenter ved instituttet forventes å delta i denne. Per i dag er to av våre fire PhD- studenter tilknyttet forskerskolen. En tredje PhD- student planlegger deltakelse.

IBS har startet opp PhD- forum for stipendiatene på instituttet, og dette gjennomføres en gang månedlig. Her presenterer stipendiatene pågående arbeid, får tilbakemeldinger og tar opp ulike tema som er aktuelle i avhandlingsarbeidet.

Det er også en satsning på IBS om flere forskningsrelaterte aktiviteter som PhD- studentene kan delta i, blant annet skal instituttet ha en konferanse på campus Tromsø i august 2023. Flere av PhD- studentene er med i konferansekomiteen, og samarbeider med fast, vitenskapelige ansatte om praktisk gjennomføring av konferansen. Dette forventes å ha både en sosial og faglig samlende effekt, samt at PhD- studentene får mer erfaring i forhold til organisering og det å delta i forskingsrelaterte aktiviteter.

Tromsø 05.05.2023

Veronica Haug Bekkstrand

Instituttleder IBS

Rita Sørly

PhD- koordinator IBS

IFF: Forskersamtaler med Ph.d.-studentene i 2023

The report is based on interviews with our PhD students Kaja Jenssen Rathe, Kristoffer S. Mällberg, Sara Toffanin, and Erik Westad Strømsheim. The PhD interview with Maria Danielsen was conducted by Tor Ivar Hanstad (Head of Department).

1. Opplæringsdelen

a. Kvaliteten på kurs

By and large, the students were satisfied with the quality of the mandatory PhD courses offered by UiT. One student mentioned that he thought the course on 'Research Dissemination' was very good. The students also praised courses they attended elsewhere, for instance a course on 'Migration and Temporality' held at *The Peace Research Institute Oslo (PRIO)*.

b. Kurs og kompetanser du gjerne skulle hatt innenfor opplæringsdelen av stillingen

Some of our students would appreciate it if PhD courses addressed or included their research interests, for example Phenomenology, Virtue Ethics, Environmental Ethics. One student pointed out that there are simply not enough interesting PhD courses taught at UiT.

2. Pliktarbeid

a. Omfang, planlegging og relevans

Our PhD students were happy with the obligatory work (*pliktarbeid*) they do for our department.

b. Undervisningserfaring

All our PhD students are happy to teach; they see this opportunity as a privilege.

3. Veiledning

a. Erfaringer med hoved- og biveiledningen

Most of our PhD students expressed satisfaction with their supervisors. They said that they got regular feedback and received helpful advice from both their main and their second supervisors. One student reported difficulties in dealing with the main supervisor but added that these could be resolved. Another student spoke of improvements that had taken place in the relationship with the main supervisor. Too

much control exerted by the supervisor has been replaced by the possibility of independent work. As a result, the student feels at ease now and is making good progress.

b. Planlegging og forutsigbarhet i arbeidsprosessen

Most of our PhD students pursue a clear objective while working on their theses. All of them understand where they currently stand. One of our students is struggling to find the appropriate methodological approach to the PhD project she is pursuing. Another student is working full time as a *studiekonsulent* outside Tromsø. Even though he is employed full time and, in addition, is struggling with health problems, he plans to submit his doctoral thesis as soon as possible (either this year or next).

4. Økonomi

a. Rammebetingelser for å gjennomføre prosjektet

Our PhD students appreciate the working environment at IFF.

b. Interne og eksterne tilleggssøknader

One of our PhD candidates received a faculty scholarship in support of a research stay abroad.

5. Fagmiljø, samarbeid

a. Ulike fagmiljø du er knyttet til, nettverk, instituttets forskningsseminarer

All our PhD candidates were happy with the IFF research groups and the research environment that IFF provides. One student emphasised that she valued the research groups not only professionally but also socially.

b. Ph.d.-nettverk

In addition to being part of the IFF network, our PhD candidates try to build their own individual networks. These networks do not only extend to Norway but also to other places, for instance research environments based in various European countries or in the U.S.

c. Utenlandsopphold, konferansedeltakelse

Some of our PhD students are planning research stays abroad – in the U.S. or other European countries such as France, Germany, or Italy.

Our students participated in conferences and workshops both in Tromsø (*Arctic Frontiers, Good Integration*) and elsewhere.

6. Arbeidsmiljø og ledelse

a. Enheten, instituttet og universitet generelt

The students were happy and appreciative. They enjoy working at IFF and are content with the leadership. Our PhD students feel supported.

b. UiT som arbeidsgiver

Ditto.

7. Ferdigstilling

a. Framdriftsplan

Our PhD students seem on track. Concerning individual problems, see above (cf. 3.b).

b. Midtveis-evaluering

The students who have it coming up are planning a *midtveis-evaluering* together with their supervisors.

8. Veien videre...

a. Publikasjoner

Our current PhD students write article-based dissertations. Some try to get articles published before submitting their PhD theses. One student recently succeeded in this endeavour: She published her article 'Forever Foreigners: The Temporality of Immigrant Indebtedness' in the *Journal of the British Society of Phenomenology*.

b. Jobbmuligheter

Most of our students are not yet preoccupied with this question. They focus on completing their respective PhD projects without delay -- which is quite a challenge given tight time frames.

HSL

Notat – Oppsummering av oppfølging av stipendiater samt stipendiatsamtaler vår 2023

I 2022 har følgende kandidater disputert:

- Gørill Warvik Vedeler (08.03.2022)
- Anna Maria Stenseth (11.03.2022)
- Ingrid Karoline Jakobsen (6.12.2022)

I 2023 har følgende disputert / fått sin avhandling godkjent for disputas:

- Kristina Junttila Valkoinen. Disputerte 28.03.2023
- Kjenner ikke til noen offisielt godkjent for disputas, vi har to som har levert, men ikke fått svar.

Stipendiatsamtaler er gjennomført ut fra fast oppsett med hovedtema for samtalen som stipendiatene har mottatt i forkant av samtale. Hovedtemaene for samtalen er: Status forskning / Veiledning / Opplæringsdel / Undervisning / Arbeidsmiljø / ferdigstilling / Fremtid / Midtveisevaluering / Sluttlesing / & Eventuelt.

Følgende stipendiater er registrert ved ILP pr mai 2023:

Anne Mette	Bjørø
Terje André	Bringeland
Fredrik	Danielsen
Nanna Kathrine	Edvardsen
Anna	Loppacher
Ingrid	Jensvoll
Ida Madeleine	Seiness
Joakim Berg	Larsen
Lena	Abrahamsen
Vegard Alexander Olsen	Yttergård
Sindre Øyan	Blomsø
Steffi	Schenzle
Luis Alejandro Alvelais	González
Eirin Utsigt	Stenberg
Nils Christian	Tveiterås
Stine Agnete	Ingebrigtsen
Lukas	Kosner
Line Walquist	Sørli

Stipendiater med utgått studierett pr mai 2023:

Marit Ludvigsen	Sundelin
Vibeke Johanna	Øie
Elena	Merzliakova
Siv Ingrid	Nordkild
Rigmor	Olsen
Marianne	Isaksen
Bjørnar	Ødegårdstuen

Vi har gjennomført forskersamtaler med fire av disse,

Som grunnlag for denne oversikten ligger samtaler med våre ordinære stipendiater – pr. 23. mai har vi gjennomført samtaler med alle som ønsket samtale, 15 av 18. De som ikke ønsket samtale, har vi vært i kontakt med.

Veiledning: Som et overordnet inntrykk ser vi at majoriteten av stipendiatene er meget fornøyd med veiledning som gis. Det er imidlertid en viss forskjell i hvor ofte stipendiatene mottar veiledning fra veileder og hvem som initierer kontakten. Det er variasjoner i hvorvidt det benyttes bi-veiledere og i hvor stor grad hoved- og bi-veileder samarbeider. Noen stipendiater rapporterer at visse tema er vanskelig å diskutere med veileder, typisk tema der stipendiaten aner at egne og veileders interesser kan vise seg å kollidere.

Status og planer for ferdigstilling: Det er færre som ligger bak framdriftsplanen enn tidligere, selv om noen fortsatt strever. Av de som har startet i senere tid ligger noen også foran planen.

I 2022 forsterket vi veiledningsforholdet hos tre stipendiater ved at vi satt inn tre bi-veiledere. Disse kom i tillegg til eksisterende hoved- og bi-veiledere. Tiltaket varer også i 2023 og betales i sin helhet av ILP.

Gjennom prosjekt «Gjennomføring» har vi fulgt opp 4 stipendiater som ble identifisert gjennom stipendiatsamtalen i 2021. Stipendiatene har blitt fulgt opp gjennom samtaler med Instituttleder og ass. inst. leder, forskning. Ulike tiltak har blitt vurdert og iverksatt fortløpende. To av disse har nå levert, en har disputert.

Forskergrupper: De aller fleste stipendiatene deltar i forskergrupper og de opplever deltakelsen som støttende og konstruktiv.

PhD-seminar: Seminaret rapporteres som et positivt tiltak. Likevel er oppmøtet noe varierende. Det er en gruppe på 5-7 stipendiater som stiller fast. Vi vil i løpet av høsten evaluere innretting på PhD-seminaret. Det er også en utfordring å se hvordan vi kan få koblet stipendiatene i Alta til dette tilbudet.

Arbeidsmiljø: Det rapporteres jevnt over om godt og til og med svært godt arbeidsmiljø, både innad i stipendiatgruppa og mellom stipendiater og andre ansatte. Enkelte av stipendiatene er misfornøyd med at de sitter i åpent landskap – en misnøye de deler med de andre ansatte ved ILP som sitter i landskap. Det er avtalt med Statsbygg at det skal settes opp vegg mot gang for å minske støyen, dette vil avhjelpe noe

Vurdering og tiltak

Samlet sett ser vi at det foregår mye konstruktiv aktivitet og god forskning. Stipendiatene ser i økende grad ut til å være integrert i både det sosiale og det faglige miljøet på instituttet, Variasjon i hvordan veiledning gis vil være naturlig – vi ser imidlertid et behov for i større grad og definere omfang, struktur og forventning til veiledningen som gis av våre veiledere.

Prosjekt gjennomføring: Dette er et tiltak vi har gode erfaringer fra gjennom 2021, og prosjektet vil bli ytterligere evaluert og videreført. På samme måte som i 2022 har vi etter denne samtalerunden identifisert nye kandidater som vil bli en del av prosjekt gjennomføring.

I 2021 igangsatte vi et arbeid med å forbedre gjennomstrømmingen og kvaliteten i vår forskerutdanning. Punktene nedenfor skisserer to parallelle løp som er sentrale i dette arbeidet:

1. Tettere oppfølging av stipendiater som allerede er tatt opp ved ILP
2. Nye/forsterkede rutiner for oppfølging av nytilsatte stipendiater

Følgende punkter beskriver tiltak som er eller skal iverksettes ved ILP. Tiltakene i de to kategoriene er overlappende.

Tettere oppfølging

- Det gis tettere individuell oppfølging for å maksimere muligheten for innlevering senest innen 6 år.
 - *Individuelle samtaler:* medarbeidersamtale, forskersamtale, fortløpende samtaler
 - *Samtaler med veileder:* Phd-koordinator og ass. forskning
 - *Tydeligere planer* for fremdrift og faglig støtte
 - *Fremlegg:* Phd-seminar og i forskergrupper
 - *Sluttlesing*
 - *Særlig fokus:* kull 2017

Nye/forsterkede rutiner

- *Inntakskvalitet:*
 - flere opptak på ferdig definerte prosjekter
 - sterkere eierskap mellom veileder og prosjekt
 - sammensetting av hovedveileder og biveileder
- *Seminar for veiledere*
- *Tilhørighet* i aktiv forskergruppe
- *Midtveisevaluering:* gjennomføres i halvveis løp
- *Sluttlesing:* standardiseres og gjøres obligatorisk

Tiltakene er iverksatt og er nå en del av vår faste oppfølging av stipendiatene.

Vennlig hilsen

Siw Skrøvset
Instituttleder

Institutt for reiseliv og nordlige studier

Institutttrapport

Ph.d. studenter Institutt for reiseliv og Nordlige studier

I henhold til forskrift om graden philosophia doctor skal alle ph.d.-studenter og deres hovedveiledere levere framdriftsrapporter og instituttet skal gjennomføre forskersamtaler.

Denne praksisen er fundert i Forskrift for graden philosophiae doctor (ph.d.) ved UiT av 1.1.2013. Kvalitetssikring og rapportering i løpet av Ph.d.- studiet står beskrevet slik i § 22:

- Alle aktuelle nivå ved universitetet har ansvar for at Kvalitetssystem for utdanningsvirksomheten ved Universitetet i Tromsø vert følgt.
- Eit ledd i kvalitetssikringa er årleg framdriftsrapportering frå ph.d.-student og rettleiar. Både rettleiarar og student pliktar å levera framdriftsrapport. Føremålet med rapportane er å få grunnlag til å betra studiekvaliteten. Frekvens av, og kvalitet på, rettleiinga bør vera eit tema i rapportane.
- Manglande eller mangelfull rapportering frå studenten kan føra til tvungen avslutning av forskarutdanninga, jf. § 25. Rettleiarar som ikkje følgjer opp rapporteringsplikta kan bli fråtekne rettleiaransvaret.
- Fakultetet kan ved behov krevja særskilt rapportering.»

Samtaler med PhD- studentene er samlet i denne rapporten og er gjennomført som digitale møter gjennomført av PhD-koordinator Britt Kramvig og/eller konstituerende Instituttleder John McNicol. Studentenes og hovedveiledernes framdriftsrapporter har ligget til grunn for samtalene, i tillegg til den intervjuguide som vi har utviklet.

Institutt for reiseliv og Nordlige studier ble i 2016 akkreditert som et miljø med rett til å ta opp PhD. studenter. Vi har pr i dag 8 PhD-studenter, og en PhD innenfor media er under ansettelse. En av våre studenter har ikke lenger finansiering, men planlegger å levere i mai 2023. Alle stipendiater rapporterer om at de vil kunne levere innen prosjektets fremdriftsplan. Det er gjennomført intervjuer med 7 av stipendiatene; en av PhD studentene var i 2022 i svangerskapspermisjon. Nedstengingen under covid, med de restriksjoner disse har medført i perioden 2020 – 2022 hadde ulike konsekvenser for PhD-studentene, samtidig har dette ikke medført at noen av studentene har vært langtidssykemeldt eller avsluttet underveis.



- **Koordinering av pliktarbeid og veiledning**

PhD-studenter har ulik opplevelse av omfanget og relevansen av den undervisning de blir satt til å gjennomføre. Noen av stipendiatene rapporterer om at undervisningserfaring er viktig i forhold til eget forskningsprosjekt, og en viktig læringsarena. Både teoretisk refleksjoner, og det å presentere egne forsknings case opplever mange som svært verdifullt og inspirerende. For to av stipendiatene har undervisningen ikke vært like godt tilrettelagt, og til tider opplevd som overveldende i omfang. Det er et forbedringspotensial i å lage gode rutinger for stipendiateres undervisningsansvar. Det er viktig at de opplever seg som trygg i undervisningssituasjon, og at de ikke tar ansvar for mer enn de har mulighet til å gjennomføre. Hvordan dette kalibreres bør være et felles tema som diskuteres kontinuerlig på tvers av fagmiljøet, og på tvers av fagområdene på campus. 3 av 7 av PhD studentene opplever at de har vanskeligheter med å sette grenser, de er kjent med at Instituttet har en vanskelig ressurs situasjon og de ønsker seg et fremtidig liv i academia og da ses det å ta på seg undervisningsoppgaver som akkrediterende i forhold til en videre akademisk karriere. Flere av PhD studentene gav uttrykk for at den pågående prosessen med å restrukturere Instituttet oppleves som demotiverende, og det skaper usikkerhet om det er et poeng å ferdigstille en PhD da utsiktene for videre engasjement faller sammen.

Det er variasjoner ift hvor mye/ofte den enkelte har behov for eller tilbys veiledning. PhD studentene har ulike forventninger og ulike behov i forskjellige faser av prosjektet. Noen av PhD studentene ønsker intensiv veiledning på slutten av prosjektet, mens andre har behov for tett oppfølging gjennom hele prosjektet. Det varierer i hvor stor grad og i hvilket omfang man tar i bruk bi-veileder. Det er ulike forventninger – og det er mulig at det bør legges mer arbeid ned i å avklare arbeidsprosess og arbeidsdeling i løpet av arbeidet med prosjekt. Behovet er muligens størst i oppstart og avslutning av PhD'en. Det er òg mulig at det i møte med PhD-studentene bør redegjøres for hvor mye ressurser universitetet stiller til rådighet til de ulike veiledningskategoriene. I tillegg tyder samtaler på at man i starten av prosjektet bør avklarer når disse ressursene best kan brukes. Et alternativ kunne være å øke veiledningsressursene, eventuelt å organisere kollektive veiledningssituasjoner.

Pr. i dag vurderer alle stipendiatene det som mulig å levere innenfor normert tid.

- **Tiltak instituttet/campus har satt i gang for å øke gjennomstrømmingen på studiet**

PhD-studentene i Alta har et faglig nettverk som er selvdrevet, men som er finansiert av dekanmidler da TODOS ikke har aktiviteter utenfor campus Tromsø. Disse midlene har vært brukt til å arrangere skrive-workshop, lesegrupper, fokusere på formidling og fasiliteter for uformelle faglige samtaler. Dette styrker samholdet mellom stipendiatene. Disse midler har gjort det mulig å invitere inn eksterne foredragsholdere. Den nytilsatte postdoc på prosjektet Travelling post-corona, har tatt en aktiv rolle i dette nettverket noe som alle har stor glede av. I tillegg opplever alle stipendiat at det å være tilknyttet en forskningsgruppe som viktig, der det bl.a. gjennomføres lesing av relevant litteratur, men og muligheter til å legge frem egne uferdige artikkel eller kapitel-utkast. Særlig for de stipendiat som ikke er tilknyttet et forskningsprosjekt er dette viktig.



På vegne av Institutt for reiseliv og Nordlige Studier

Alta den 15. mai 2023

Anild Røhne

Instituttleder

PhD koordinator

Lena Cecilie Bogstrand

Oppfølging av framdriftsrapportering for ph.d.-studenter og veiledere ved ISK

Instituttene ved HSL-fakultetet ble i epost datert 15.02.2023 bedt om å gjennomføre forskersamtaler med stipendiatene, unntatt de som har levert avhandlingen og nye studenter med opptak i høstsemester 2022. Til grunn for samtalen ligger stipendiatenes framdriftsrapporter samt veiledernes svar på framdrift og evt. avvik fra utdanningsplanen for året 2022. I etterkant av samtalen skal instituttet levere en instituttrapport til ph.d.-utvalget. Instituttrapporten skal være generell, og sensitive opplysninger skal unngås. Ph.d.-utvalget ber instituttene særlig ta opp følgende tema:

- framdriften i ph.d.-studiet
- eventuelle tiltak instituttet/senteret har satt i gang/planlegger å sette i gang for å øke gjennomstrømmingen på studiet
- eventuelle tiltak instituttet/senteret ønsker fakultetet skal følge opp eller ta initiativet til
- svare på hvordan forskersamtalene med ph.d.-studentene koordineres med medarbeidersamtalene som ledelsen har med veiledere
- koordinering av pliktarbeid og ph.d.-studiet

Frist for rapportering er 12. mai 2023

Institutt for språk og kultur (ISK) har 25 stipendiater, 18 av dem internasjonale stipendiater. 14 stipendiater jobber med en språkrelatert avhandling, 11 med en kulturellrelatert avhandling. Fire stipendiater har ingen ansettelsesforhold ved ISK, og er tilhørig UMAK. Fem avhandlinger har allerede blitt levert i 2023, en av dem har forsvart avhandlingen sin. Det forventes at tre til fire til leverer i løpet av året.

Samtlige stipendiater tilhører en forskningsgruppe. Ved ISK er forskersamtalene delegert til ph.d.-koordinator

1. Forskersamtaler

Gjennomføring

Forskersamtalene for 2023 ble gjennomført våren 2023. Av 25 stipendiater svarte 19 på skjemaet fakultetet sendte ut i forkant. De som ikke svarte hadde levert inn avhandlingen på dette tidspunktet, eller stod kort

før innlevering. To stipendiater begynte etter skjemaet ble mottatt. To av dem som skulle svare på skjemaet, men gjorde ikke det. Begge to ble kontaktet: En var sykemeldt på tidspunktet skjemaet ble sendt ut, en hadde glemt å svare. Begge leverte skjemaet etter påminning.

16 hovedveiledere svarte på skjemaet. To ikke svarte, en av dem veileder to stipendiater. Det er en god svarprosent.

Det var satt 45 minutt til hver samtale, med 15 minutter mellom samtaler i tilfellet det fantes lengre samtalebehov. Samtaler ble gjennomført fysisk og digitalt, for dem som ikke var i Tromsø på dette tidspunktet på grunn av utenlandsopphold.

Ph.d.-koordinator gjennomførte 19 forskersamtaler. En samtale må fortsatt gjennomføres, men stipendiat er sykemeldt. Samtale legges til slutten av mai, når stipendiat er friskmeldt igjen.

Umiddelbare konsekvenser

I ett tilfelle førte forskningssamtalen til en ytterligere samtale mellom ph.d.-koordinator og hoved- og biveileder. I en oppfølgingssamtale mellom veiledere og stipendiat ble saken avklart; ph.d.-koordinator fulgte opp med både, stipendiat og veiledere og det virket om de fant gode løsninger. Ph.d.-koordinator vil uansett følge opp senere i året hvordan veiledningsforhold har videreutviklet seg.

I ett tilfelle ble forskningssamtalen fulgt av en ytterligere samtale med hoved- og biveileder og stipendiat. Saken blir fortsatt fulgt opp av instituttet og vi jobber sammen med alle involverte for å finne en god løsning.

I to andre tilfeller var det små ting stipendiater ikke var helt fornøyd med; i samtalen utviklet vi løsninger hvordan stipendiat kan håndtere utfordringer selv og ta de opp med veiledere. I disse to tilfeller følger ph.d.-koordinator opp hvordan situasjonen utvikler seg og gi ytterlige støtte hvis nødvendig.

Det ble gjort tydelig at stipendiater kan henvende seg til ph.d.-koordinator eller instituttleder når som helst, ikke bare i sammenheng med forskersamtalen.

2. Framdriften i ph.d.-studiet

Det finnes store forskjeller i hvordan framdriften i ph.d studiet går. De aller fleste melder god fremdrift i prosjektet. Hvor det ikke er tilfelle er grunnen (1) forsinkelser som oppsto i sammenheng med prosjektet, (2) sykemeldinger og permisjoner. Noen av stipendiatene (3) ble ikke ferdige innenfor stipendperioden og jobber i annen stillinger. Det gjør det vanskelig å sette søkelys på avhandlingen. Likevel er de bestemt å avslutte ph.den, men på grunn av jobben tar det antakelig lenger. Institutt skal fortsette å følge opp på disse stipendiatene.

Det er relativt mange stipendiater som har vært (delvis) sykemeldt eller er (delvis) sykemeldt rett nå. De fleste har etter omstendighetene god framskritt og gjør alt de kan for å forholde seg til den opprinnelige tids- og prosjektplanen.

Vi opplever at det stipendiatene tilbakemelder og det veiledere tilbakemelder samsvarer i nesten alle tilfeller. Hvor det ikke var tilfelle følger institutt opp i forskersamtaler og medarbeidersamtaler. Vi ser det som et positivt tegn at veiledere har god oversikt over stipendiatenes framskritt. Vi opplever også at veiledere tar kontakt med instituttet når de har behov for ekstra støtte.

3. Eventuelle tiltak instituttet/senteret har satt i gang/planlegger å sette i gang for å øke gjennomstrømmingen på studiet

Det var noen tema som kom opp i flere samtaler.

Psykiske utfordringer i sammenheng med å være stipendiat

Det som nesten alle stipendiatene nevnte var den enorme psykiske stress som følger med å være en stipendiat, spesifikk snakket de om imposter syndrom, et fenomen hvor man er redd for å bli avslørt som inkompetent i det man gjør, selv om det finnes ingen som faktisk sier det. Dette fenomen er veldig vanlig særlig blant kvinner i academia (og nesten alle stipendiatene ved ISK er kvinner). Med tanke på mulige konsekvenser – forsinkelser i avhandlingen, sykdom og sykemelding, er det noe instituttet burde ta på alvor. Det er flere tiltak instituttet vurderer å iverksette eller har allerede iverksatt.

1. Instituttet skal gjøre stipendiater oppmerksom på hjelp ved UiT i sammenheng med psykiske utfordringer, særlig bedriftshelsetjeneste. Dette kan skje som rutine i oppstartsamtale, men også i forskersamtaler når det viser seg at en student har behov til det. Også ph.d.-veiledere skal informeres om denne mulighet, fordi de har vanligvis mest kontakt med stipendiater.
2. Det kan være en mulighet å invitere en tidligere stipendiat å snakke om hennes erfaringer («Det skulle jeg gjerne ha visst da jeg begynte som stipendiat»).
3. En lav terskel mulighet å støtte stipendiater er uformelle spontane møter. Ph.d.-koordinator har begynt med «campus walks», gåturer i lunsjtiden å bli kjent med campus og få seg litt frisk luft. Planen er å tilby det mer eller mindre regelmessig. Det er også en mulighet til å bli bedre kjent med hverandre.

Språkutfordringer

En stor del av ISK sine stipendiater er internasjonal og ikke har norsk som morsmål. Norsk kunnskap kom opp som tema i mange samtaler med internasjonale stipendiater. Stipendiater er frustrert over at ikke alle dokumenter er oversatt til engelsk og føler seg ofte ekskludert fordi mange arrangementer finnes bare på norsk. Det finnes ingen krav ved opptak at stipendiater skal lære seg norsk, og det er heller ikke tid beregnet i ph.d.-løpet å lære seg språket. De som gjør det uansett, gjør det i tillegg til arbeidstid. Holdningen av

mange stipendiater er at hvis så mye foregår på norsk, skulle det være et krav å lære seg språk. I en langtidsperspektiv, hvis man vil bli i Norge, er det også mye enklere å finne seg en jobb og man kommer muligens til å angre å ikke har lært seg Norsk på et seinere tidspunktet i ph.d. løpet. Det var noe som kom særlig fra stipendiatene lengre inn i ph.d. prosessen.

Det er flere tiltak instituttet vurderer å iverksette eller har allerede iverksatt.

- 1) Oversette dokumenter som finnes bare på norsk til engelsk og som er spesielt viktige for stipendiater, som for eksempel dokumenter angående utenlandsopphold. Det kan skjer f. eks. med bruk av pliktarbeidstid av engelskspråklige stipendiater.
- 2) Institutt arrangerer siden vårsemester 2023 en «to-kaffe». Tilbudet er for alle ISK ansatte og meningen er at ansatte blir bedre kjent med hverandre. «To-kaffe» foregår på engelsk og er derfor veldig inkluderende. På første møte var det veldig mange ph.d. stipendiater som deltok, og vi tar det som et positivt tegn.
- 3) Institutt organiserer en pilot-prosjekt kalt «Norwegian Lunch: A language café for international employees at ISK!». Tilbudet er rettet mot alle internasjonale ansatte ved ISK og gi mulighet til å øve seg på norsk i grupper tilpasset til eget nivå. En av stipendiatene våre hjelper med organisasjon. Det er noen stipendiater som delta i *language café*, men det virker som om noen er litt engstelig på grunn av lite språkkunnskap. Har kan det hjelpe å nevne tilbudet i oppstartsamtale og forskersamtaler og bekrefte stipendiater gjentatte ganger å bare prøve.
- 4) Oppstartsamtale inkluderer allerede en henvisning i hvor viktig det er å lære seg norsk for å delta i det norske samfunnet, men det er også viktig at stipendiater kan sette egne fokuspunkter og bestemmer selv.

Kommunikasjon mellom institutt – veiledere - stipendiater

Samarbeid mellom institutt, veiledere og stipendiater fungerer hovedsakelig veldig bra. Uansett kom stipendiater med gode tilbakemeldinger om forbedringer. Særlig gjelder det kommunikasjon og koordinasjon med veiledere (f.eks. forskningstermin og utenlandsopphold).

Det er flere tiltak instituttet vurderer å iverksette eller har allerede iverksatt.

- 1) Hvor det fantes noen konkrete tilbakemeldinger i forskersamtaler skal instituttleder adressere saken i medarbeidersamtaler.
- 2) Ph.d-koordinator er i ferd med å lage en epostliste med alle hoved- og biveileder for å kommunisere informasjon som er viktig til alle i forhold til veiledning. Veiledere skal også tilbys et felles møte for å dele erfaringer om generelle utfordringer i sammenheng med veiledning. Det kommer i tillegg til tilbudet fakultetet har lagt opp, for å diskutere mer spesifikk i en ISK sammenheng (hvis det er ønsket).
- 3) Instituttleder og ph.d-koordinator hadde et felles møte med ph.d-stipendiater i januar. Det var en mulighet å bli kjent med hverandre og å finne ut stipendiatenes felles behov. Dette kan utvikles til

- et fast møtepunkt. Det er viktig at stipendiatene og veiledere vet hvem de kan ta kontakt med når det oppstår problemer (det er ikke så lett å vite på grunn av dobbeltrolle som stipendiat og ansatt).
- 4) Ph.d-koordinator vurderer også til å jobbe sammen med stipendiater for å utvikle en ph.d spesifikk liste av alle ting som er viktig i løpet av ph.d.en og som kan deles ut i tillegg til oversikten stipendiatene får uansett av kontorsjefen ved kontraktbegynnelse.
 - 5) Institutt er forresten i ferd med å utvikle skriftlige rutiner i sammenheng med ph.d-koordinasjon.

Komiteer midtveisevaluering/ disputas

Det var noen stipendiater som nevnte at de var ikke fornøyde med komiteen i midtveisevaluering og fryktet at det kunne være det samme i disputasen. På grunn av reglene at komitémedlemmer ikke kan ha samarbeid med ph.d veiledere viser det seg å være vanskelig å finne gode eksperter og midtveiskomiteen er ikke så nyttig til framdrift som det skulle egentlig være.

Det er flere tiltak instituttet vurderer å iverksette eller har allerede iverksatt.

- 1) Henwise stipendiatene tidlig å tenke selv om hvem kan være komité-medlem
- 2) Gjøre veiledere oppmerksom at det kan vise seg som et problem

Instituttet er overbevist at de planlagte tiltakene kommer til å påvirke seg positivt på framdrift av ISK stipendiatene.

4. eventuelle tiltak instituttet/senteret ønsker fakultetet skal følge opp eller ta initiativet til

Språkutfordringer

Nevnte utfordringer med språk og følelsen av å være utestengt kan også motvirkes fra fakultet sin side.

Mulige tiltak er å tilby informasjonsmøter som 3+1 møte på engelsk, eller oversette dokumenter som finnes bare på norsk og som er svært relevante for stipendiatene.

Hvis fakultet satser på at internasjonale stipendiater lærer seg norsk, burde det inkluderes i kontrakter.

Framtidsbekymring

Mange stipendiater nevnte usikkerheter i sammenheng med det som følger etter ph.d som en stor bekymring. Med 3+1 kontrakter har fakultet allerede skapt en god mulighet å videre kvalifisere stipendiater til arbeidslivet. Men siden det finnes fortsatt stipendiater med 4 års kontrakter, stipendiater med ekstern finansiering som kvalifiserer ikke til det fjerde året og stipendiater som, på grunn av forsinkelser i prosjektet, klarer ikke å få fjerde (halv) året, ville det vært fint å også tenke på ytterligere tiltak.

Fakultet kan vurdere å invitere tidligere stipendiater til foredrag om deres erfaringer eller støtte korte praktikumsfaser.

Utenlandsopphold

Det var flere stipendiater som gjorde dårlige erfaringer med å søke utenlandsstipend i fortiden. Utenlandsstipend ble offisielt samtykket veldig seint, når stipendiater delvis allerede hadde store utgifter. Siden et utenlandsopphold – særlig en som krever visum – må planlegges lenge i forveien, ble det oppfattet av stipendiatene som veldig uheldig og psykisk stressende.

Her er det ønskelig å skape sikkerhet til stipendiater angående finansering i god tid på forhånd.

Det virker også at stipendiater er ikke veldig god informert om hva de må gjøre for å få seg et utenlandsstipend. Det er ønskelig at stipendiater – hvis det ikke allerede skjer – få bedre opplysninger om det (når søke, hva er forutsetninger, etc.).

Kappa og disputas

En veldig spesifikk tilbakemelding kom angående kappa og disputas. Det ønskes bedre/mer konkrete informasjoner om hva som forventes i kappa (lignende informasjon på helsefag). Det også ønskes at stipendiater blir informert etter innlevering av avhandlingen, når man får antakeligvis timen til disputas.

5. Koordinasjon forskersamtaler (med stipendiater) med medarbeidersamtalene (med veiledere)

Ph.d koordinator og instituttleder hadde flere møter angående forskersamtaler hvor instituttleder ble informert på en generell måte, og spesifikk om veiledningsforhold. I tilfeller hvor ph.d-koordinator og instituttleder vurderer det som nødvendig, strømmet tilbakemeldinger fra forskersamtaler inn i medarbeidersamtaler med veiledere.

Medarbeidersamtaler er også en god mulighet til å øke tilbakemeldingsprosent fra veiledere om stipendiater, som er allerede ganske god, enda mer.

6. Koordinering av pliktarbeid og ph.d.-studiet

Ved ISK har de fleste stipendiater fullført pliktarbeid, har ingen krav til pliktarbeid, eller har allerede en 3+1 kontrakt. Uansett har institutt utviklet en oversikt over pliktarbeid, som informerer nøyaktig over hvor mange timer man får til hvilke typ av undervisning og andre oppgaver knyttet til pliktarbeid. Dette har skapt mer sikkerhet og forutsigbarhet blant stipendiater over pliktarbeid. Det er også klar nå til stipendiater at pliktarbeid ikke er bare undervisning, men kan inkludere mange forskjellige forpliktelser. Instituttet satser på at pliktarbeid bidra til personlig, akademisk og profesjonell utvikling og også bidrar til å forberede stipendiater til arbeidslivet etter avhandlingen. Vi er derfor veldig fleksibel i hva som godkjennes som pliktarbeid. Samtidig er det også viktig å ta med i betraktning behovene de forskjellige faggrupper har i

forhold til undervisning, korrektur- og veiledningsarbeid. Her klarte vi å finne gode kompromisser i tett samarbeid med både, veiledere og stipendiater.

Koordinasjon av pliktarbeid ligger nå delvis ved ph.d-koordinator og det gir instituttet en god oversikt over hvor stipendiatene står med pliktarbeid.

Vennlig hilsen

Cathrine Theodorsen

Instituttleder

Christina Lentz

Ph.d-koordinator

Forskersamtaler PhD-studenter vår 2023

Institutt for samfunnsvitenskap (ISV)

Innledning

Våren 2023 har forskersamtalene blitt gjennomført av nestleder, professor Hans-Kristian Hernes og instiuttleder, professor Marit Aure, fordi professor Turid Moldenæs som er Phd-koordinator har forskningstermin. Fakultetet har registrert totalt 26 studenter på ISV. En av disse har sluttet. Seks har enten levert eller skal levere, og har ikke ønsket å ha samtale nå. Disse er det planlagt å følge opp for å høste erfaringer om doktorgradsprogrammet og det å være Phd-student ved ISV. Marit Aure har intervjuet seks, Hernes 9. Tre har ikke kommet til intervju, og for to har det vært nødvendig å be om utsettelse. Vi ønsker å følge opp alle disse fem for å sikre at vi har oversikt over deres situasjon. En del av studentene har arbeidsgiver ved en annen enhet eller institusjon enn ISV. Dette gjelder Samisk høgskole, Result og Nofima. En er tilsatt i stilling som offentlig Phd. Utgangspunktet for samtalene var utfylte framdriftsrapporter og vurderingene som var gjort av veilederne. For de som ikke hadde fylt ut framdriftsrapportene ble spørsmålene fra den lagt til grunn for samtalen. Intervjuene ble brukt til å få en ytterligere status-rapport, og til å diskutere mulige løsninger på utfordringene de opplever.

Det generelle inntrykket

Studentene som har tatt imot tilbudet om forskersamtale uttrykker at de setter pris på denne samtalen. Det gir en mulighet til å løfte blikket og vurdere sitt Phd arbeid i sammenheng, vurdere progresjon, tenke gjennom veilederrelasjon, vurdere arbeidshverdag med mer. Samtalene illustrerer at det er stor variasjon i hva studentene oppfatter som utfordringer, og hvordan de, og eventuelt andre, kan bidra til å løse dem. For noen er utfordringer i fysisk arbeidsmiljø, for andre å kombinere pliktarbeid med avhandling, og i noen sammenhenger enkle tips om framgangsmåter i analyse av et stort materiale.

De aller fleste ga uttrykk for at de var tilfredse med veileder og opplegget rundt selve veiledningen. Flere peker på at de kunne ønske raskere tilbakemeldinger fra veiledere på tekst, at bi- og hovedveileder ikke alltid er til stede sammen, siden dette kan oppleves litt massivt og gjør veilederrelasjonen tungdreven på grunn av utfordringer med å finne tidspunkt der flere er tilgjengelig etc. De som har gjennomført midtveisevaluering opplevde den som positiv og som konstruktiv for den videre fremdriften av eget prosjekt. En pekte på at hen kunne ønske

midtveisevalueringen hadde vært litt mer kritisk og kunne gitt mer og tydeligere tilbakemeldinger.

Et trekk verd å merke seg er at mange - både skriftlig og muntlig – gir tydelig uttrykk for at de vil bli ferdige innen tidsfristen. For noen er fristen en utfordring, og noen er på overtid. Ambisjonen om ferdigstillelse er likevel tydelig, og i samtalene har vi diskutert hvordan de skal få dette til i samarbeid med veiledere. I den sammenheng er det viktig å mobilisere veilederne i en konkret plan for oppfølging.

Det kom også opp forhold som bør følges opp fra fakultetet/instituttets side:

- Enkelte av de som er på 4-års kontrakter opplever at pliktarbeidet har tatt for mye tid. Det synes som om veiledere/studieprogramledere kunne vært tydeligere på opplæringsaspektet og ikke minst rammer for tidsbruk for undervisning/forberedelser til undervisning.
- Det varierer hvorvidt PhD-studenter har tilknytning til forskergrupper på instituttet. Det er også variasjon i hvordan stipendiatenes presentasjoner blir organisert og tatt i mot i gruppene. I noen tilfeller bruker veilederne tiden i forskningsgruppen til å kommentere, mens andre kolleger ikke kommer til orde.
- Flere sier de har liten eller ingen tilknytning til en forskningsgruppe og at de savner faglig-sosiale arenaer av forpliktende karakter. Enkelte kjente ikke til ordningen, mens andre ikke hadde fått tilbud om å delta i noen forskningsgruppe.
- Flere ønsker flere faglige Phd seminarer, ikke minst stipendiater som har arbeidssted utenfor ISV.
- Flere savner også sosiale arenaer. Selv om dette er noe stipendiatene må ta ansvar for selv, var det tydelig behov for å diskutere hvordan dette kan gjøres, hvilke strukturer som finnes. Det er kanskje et generasjonsskifte på gang som gjør at phd-gruppen trenger en ny-konsolidering? Erfaring fra tidligere er at det tar noe tid før dette skjer, og vi må vurdere hvordan instituttet kan bidra til at kontakten styrkes. Det er grunn til å gi fagmiljøene en påminnelse om å inkludere eksterne doktorgradsstudenter i faglige og sosiale tiltak.
- Norsk for utlendinger. Tilbudet om språkopplæring har vært et tilbakevendende tema for ulike grupper av tilsatte. Det gjelder spesielt ved tilsetting i fast vitenskapelig stilling, men gjelder også for stipendiater som vil ha nytte av norskkompetanse i prosjektarbeidet, for

sosial integrasjon, og for de som ønsker å fortsette arbeidslivet i Norge etter avlagt doktorgrad.

- Praktiske ting: behov for en oppfølgingsrunde mht arbeidsplassens fysiske utforming

Avsluttende refleksjoner

ISV har en lang tradisjon med PhD-koordinator og har tidligere hatt månedlige seminarer. Høsten 2021 ble disse lagt ned, da færre og færre studenter møtte opp. Det synes nå å være behov for å starte opp dette igjen, men form, hyppighet, størrelse med mer må diskuteres. Per i dag har ISV stipendiatene en quizz, og noen går sammen til lunsj. ISV stipendiatene har ellers ingen arenaer av faglig-sosial karakter som knytter stipendiatene sammen på tvers av subdisiplinene.

Forslag til tiltak

- Siden nåværende PhD-koordinator har forskningstermin ett semester til bør det drøftes om en ny person skal avløse og ta over denne funksjonen og også hvilke oppgaver som skal tillegges denne rollen.
- Phd koordinator bør innlemmes vedkommende i introduksjonen av nye stipendiater.
- Instituttet vil gjenopprette en faglig arena som samlet studentene på tvers av subdisiplinene.
- Instituttet vil arrangere et møte med veilederne for å diskutere tilbakemeldingene fra rapporten med dem
- Vi planlegger et møte med stipendiatene for å hjelpe dem i gang med faglig-sosiale aktiviteter
- Fakultetet forespørres om å bidra med midler til minst et faglig-sosiale tiltak per semester (skrive-retreat).

Tromsø, 24. mai,

Marit Aure/Hans-Kristian Hernes

Senter for fredsstudier (CPS): Forskersamtaler med Ph.d.-studentene vår 2023

Senterleder har hatt forskersamtale med senterets fem Ph.d. studenter som er Arsalan Bilal, Isabel Foss Dineen, Kara Kathleen Hodgson, Mizanur Rahman, og Joakim Arnøy. Alle samtaler ble gjennomført fysisk med unntak av to samtaler som var digital.

1. Opplæringsdelen (kvalitet på kurs, og kurs og kompetanse)

En del av studentene uttrykte at de er fornøyde med kvaliteten til ph.d. kursene ved UiT. Et kurs som har blitt nevnt positivt er «Forskningsformidling». Noen studenter har gitt uttrykk for at de opplever noen av kursene som for generelle, og med lite mulighet til dialog og refleksjon. En student var meget fornøyd med de fagspesifikke kursene gitt av PRIO.

2. Pliktarbeid (omfang, planlegging og relevans samt undervisningserfaring)

De av våre studenter som har undervisningsplikt er fornøyde med omfang og relevansen. Mange av våre studenter ønsker å undervise mer da de ser på det som en viktig og nyttig erfaring å ta med seg videre.

3. Veiledning og forutsigbarhet

De aller fleste studentene gav uttrykk for at de var godt fornøyde med den veiledningen de fikk av både hoved – og biveileder. En student ønsket mer strukturerte veiledningsmøter med sin hovedveileder. Dette hadde blitt diskutert med veileder, og skulle introduseres fra høsten av. De aller fleste studentene føler de er godt i gang og i rute med sitt ph.d. arbeid. En student har vært sykemeldt grunnet helseutfordring, men er nå godt motivert og i gang med ph.d. arbeidet.

4. Økonomi (rammebetingelse for å gjennomføre prosjektet)

Våre studenter har prosjekter med internasjonalt fokus som kan innebære lengre utenlandsopphold for datainnsamling. Noen av våre studenter opplever at de har en stram økonomisk rammebetingelse, men at de til tross for det får gjennomført planlagt prosjekt.

b. Interne og eksterne tilleggssøknader

Mange av våre studenter søker eksterne midler både lokalt, nasjonalt og internasjonalt. En del får midler.

5. Fagmiljø, samarbeid

a. Ulike fagmiljø du er knyttet til, nettverk, instituttets forskningsseminarer

Våre studenter er fornøyd med forskningsmiljøet ved CPS. En student som er offentlig PhD har arbeidsplass i Narvik, med faste opphold ved CPS i året, ønsker tettere kontakt med forskningsmiljøet.

b. Ph.d.-nettverk

Våre studenter deltar i ulike nettverk til CPS samtidig prøver de å bygge eget nettverk både i Norge og utlandet.

c. Utenlandsopphold, konferansedeltakelse

To av våre studenter planlegger utenlandsopphold til høsten. Våre studenter deltar i konferanser og seminarer både i Tromsø og utlandet.

6. Arbeidsmiljø og ledelse

a. Enheten, instituttet og universitet generelt

Studentene var fornøyd med arbeidsmiljø og støtten de fikk av CPS, og ledelsen.

b. UiT som arbeidsgiver

Samme som i punktet over.

7. Ferdigstilling

a. Framdriftsplan

Alle våre studenter har fulgt sin fremdriftsplan.

b. Midtveis-evaluering

En student hadde sluttseminar i høst. Det ble opplevd som nyttig i avslutningsprosessen. To andre studenter skal ha midtveisevaluering til høsten som kommer.

a. Publikasjoner

De fleste av våre stipendiater skriver artikkelbasert avhandling med unntak av en student. Alle våre stipendiater har publisert i tidsskrift. I tillegg publiserer en del av våre studenter populærvitenskapelig.

b. Jobbmuligheter

De fleste av våre studenter har søkelys på å ferdigstille avhandlingene sine. En student har påpekt betydningen av å utnytte utenlandsoppholdet til å skape nettverk med tanke på jobbmuligheter i fremtiden.

Vennlig hilsen

Marcela Douglas, senterleder, CPS

Oppfølging av fremdriftsrapportering fra Ph.d kandidater og veileder, Senter for kvinne og kjønnsforskning (SKK).

Senterleder har hatt forskersamtale med senterets to kandidater. Begge har realistiske planer for gjennomføring av studiet. Det er ingen vesentlige endringer fra det som er rapportert fra kandidatene og veileder i 2022, bortsett fra at det gjennomføres midtveisevaluering for Sara Musubika 22 mai. Begge senterets kandidater er ferdige med opplæringsdelen.

Det er gode utsikter til at Musubika skal gjennomføre på normert tid, vi har ikke satt i gang andre tiltak for å øke gjennomstrømning enn det å tilby jevnlig veiledning, samt oppfølging i forskningsgruppa ConGender. Siden senteret har relativt lite undervisning tas pliktarbeidet ut på å skrive nyhetsbrev og bidra til i planlegging og gjennomføring av arrangementer.

På nåværende tidspunkt er det ingen tiltak som senteret ønsker at fakultetet skal følge opp eller ta initiativ til.

Medarbeidersamtalen med veileder er ikke koordinert med forskersamtalen, men SKK er et lite miljø hvor senterleder har jevnlig kontakt med både veileder og kandidater. I samtalene kom det frem at kandidatene opplever å få god veiledning, oppfølging og støtte fra miljøet.

Hilsen

Kjersti Fjørtoft, Senterleder, SKK.

Lena Cecilie Bogstrand

Oppfølging av framdriftsrapportering for ph.d.-kandidater og veiledere - Sesam

Sesam har i øyeblikket fem aktive ph.d.-studenter på ulike stadier i doktorgradsløpet. En er tatt opp i 2017 (fire år), to i 2018 (ett treårig løp, ett fireårig), en i 2019 (fire år) og siste tatt opp i 2022 på et treårig løp. Den ene stipendiaten har sin daglige arbeidsplass ved museet, der også hovedveileder er ansatt. Biveileder er ved Sesam. Den nyeste stipendiaten er ansatt i tre år og har ikke pliktarbeid. Det er gjennomført forskersamtaler med tre av stipendiatene. Vedkommende som ble ansatt i 2017 i et fire-årig løp, arbeider nå med de siste revisjonene på avhandlinga og skal levere den i løpet av juni, og det er derfor ikke gjennomført forskersamtale. Vedkommende som ble ansatt i 2018 i et tre-årig løp, har i egen rapport svart at ambisjonen er å fullføre avhandlingsmanuskriptet i inneværende år. Pga annen stilling utenfor universitetet og per nå sykemelding, er det ikke gjennomført forskersamtale med vedkommende. Tre samtaler er gjennomført av Else Grete Broderstad. Instituttleder Torjer Olsen har en rolle som hoved- og biveileder for alle disse tre ph.d.-kandidatene.

Framdrift og koordinering – opplæringsdelen og pliktarbeid

Med unntak av den nyeste stipendiaten er opplæringsdelen og pliktarbeid gjennomført av alle. Pga sykemelding har arbeidet med *opplæringsdelen* stoppet opp for den nyeste stipendiaten. Det virker som det blir utfordrende å få opplæringsdelen på plass når man av ulike grunner ikke kan opprettholde 'ordinær' progresjon og delta på obligatoriske kurstilbud som planlagt. Tilbudet av obligatoriske kurs var også et tema i siste års forskersamtaler.

Pliktarbeidet har opplevdes som relevant og nyttig og med en god balanse, det har bestått i både undervisning, veiledning, sensur og konferansearrangement. Fra senterets side er vi avventende til hvordan ordninga med mulig pliktarbeidsår etter gjennomførte tre år med ph.d.-utdanning vil fungere. Vår erfaring har vært at det har vært godt å bruke stipendiatene både i undervisning, veiledning og sensur underveis i deres løp, og i den totale ressurskabelen, mangler senteret nå denne kapasiteten.

Utenlandsopphold

Det er påfallende at ingen av stipendiatene har hatt eller planlegger utenlandsopphold. En sier til og med at «det var bra at utenlandsopphold ble lagt bort». Noe av begrunnelsen for manglende utreise ligger i årene med korona, men det er muligens verdt å følge med på om dette bare er tilfeldig blant våre stipendiater, eller om det er en endring på gang.

Tiltak på instituttet

Senteret er lite, men stipendiater og postdoktorer utgjør en vesentlig andel av våre vitenskapelig ansatte. Gjesteforskere/ph.d. studenter fra andre institusjoner har også søkt seg til et opphold på Sesam, og det har vært positive tilskudd til gruppen av yngre forskere. Sesam har en ambisjon om å legge til rette for og

støtte skriveseminarer (-retreats) både på campus og utenfor. For høsten 2023 er det satt av midler i budsjettet slik at et slikt seminar kan legges utenfor campus.

I tillegg gjennomføres det fra tid til annen forskningsseminar om 'work in progress' ledet av erfarne forskere ved senteret, og i juni skal det gjennomføres et kappe-seminar med ph.d.-kandidatene. Vi tror at disse tiltakene er positive for gjennomstrømminga.

Mulige tiltak i regi av fakultetet

Våre kandidater gir uttrykk for at det er ensomt å være stipendiat, selv på et lite institutt der man har en oversiktlig gruppe kolleger og veileder er til stede. En av stipendiatene nevner at det er verdt å vurdere tiltak i oppstarten som forbereder stipendiatene bedre på hva som venter dem, hva prosessen innebærer både av praktiske forhold og innsats. Vedkommende etterspør konkret en større samtale ved fakultetet om stipendiaters mentale helse gjennom hele ph.d.-programmet: «Mange blir møtt av en forventning om at det til tider ekstreme arbeidspresset er et slags akademisk ritual og noe man bare må tåle. Stipendiaten ønsker at denne holdningen løftes opp og diskuteres.»

Forsker- og medarbeidersamtaler

Instituttleder Torjer Olsen er veileder for tre av stipendiatene, Else Grete Broderstad er veileder for de to andre, som det ikke er gjennomført samtaler med. Torjer Olsen har hatt ordinære medarbeidersamtaler med to av ph.d.-studentene som har et ansettelsesforhold ved Sesam. Stipendiaten som har sin daglige arbeidsplass ved museet, har ikke hatt medarbeidersamtale, men uttrykker i sin forskersamtale at det er OK ettersom ferdigstilling av avhandlinga har vært det viktigste det siste halve året. To av de aktive studentene er ikke lenger ansatt ved Sesam, men har studierett.

Denne tilbakemeldinga til HSL er sammenfattet på bakgrunn av skriftlige rapporter som er levert fra forskersamtalene.

Vennlig hilsen

Else Grete Broderstad
professor
—
Else.g.broderstad@uit.no
77 64 69 08

Hildegunn Bruland
kontorsjef
—
hildegunn.bruland@uit.no
77 64 55 35

SAKSFRAMLEGG

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

Møtedato:
07.06.2023

Sak:
16/23

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 budsjetttildelingen 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 høyere 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 2021¹. 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 førsteårsstudenter² (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

¹ Arkiv: 2020/257 (sak FS 20/21).

² 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

Retningslinjer for mentorordninger for førsteårsstudenter ved UiT

Fastsatt av:	Oppfølging av Melding om utdanning 2020 (Utdanningsmeldinga)	Dato: 26.11.2020
Ansvar:	Avdeling for forskning, utdanning og formidling (FUF)	Akrivref: 2022/9441
Sist endret av:	Seksjon for forskning og utdanningskvalitet, FUF.	Dato: 01.09.22

Retningslinjene er anbefalinger som er basert på beste tilgjengelige kunnskap, og de skal gi støtte til fakultetene. Retningslinjene skal gi grunnlag for felles forståelse for mentorordninger ved UiT slik at alle nye studenter inngår i en mentorordning av god kvalitet som er både faglig og administrativt forankret. Må ikke forveksles med mentorordning fra NAV.

Mentorordninger for UiT-studenter

Formålet med UiTs mentorordninger er at studenter inkluderes faglig og sosialt i utdanningen, lærer å bli studenter og har en god førsteårsopplevelse. Ved å innføre mentorordninger legger utdanningene til rette for gode overganger for studentene på en systematisk måte.

Mentorordninger er viktig fordi en god faglig og sosial tilhørighet skaper trygghet som grunnlag for studentenes utvikling og læring. Dette bidrar til økt gjennomstrømming.

Organisering av mentorordninger ved UiT

UiT består av fakultet, Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen, universitetsbiblioteket og avdelinger som er organisert på flere nivå i organisasjonen. Nivå 1, fellesadministrasjonen, har et koordinerende ansvar. Det er fakultetene, på nivå 2, som har ansvar for å prioritere, delegere og følge opp mentorordninger slik at de tilpasses det enkelte fakultet, institutt og studieprogram. På hvilken måte mentorordningene organiseres og følges

opp blir med andre ord opp til de enkelte fakultet, da både størrelse og hvordan fakultetene organiserer sitt arbeid i det daglige, varierer.

Nivå 1 ved Seksjon for forskning og utdanningskvalitet har en koordinerende funksjon for mentorordninger ved UiT. Dette innebærer å:

- være et kontaktpunkt for fakultetene og holde prodekanene for utdanning orientert.
- legge til rette for utvikling og samarbeid.
- se arbeidet med mentorordninger i sammenheng med det nasjonale kompetansenettverket *Studenters suksess i høyere utdanning*.
- legge til rette for erfaringsdeling på UiT. Ressursteam Førsteårsopplevelsen UiT kan brukes som en ressurs for erfaringsdeling i organisasjonen.

Nivå 2 har ansvar for å opprette, drifte og utvikle mentorordninger. Dette innebærer å:

- anerkjenne mentorordninger som en del av arbeidet med utdanningskvalitet.
- inkludere mentorordningene som en del av fakultetets kvalitetsmelding.
- involvere både vitenskapelige (studieprogramledere, faglærere) og administrativt ansatte slik at disse samarbeider med studentmentorene.
- ha en koordinerende funksjon for mentorordninger på sitt fakultet i dialog med institutter og campuser.
- tilpasse mentorordninger til det enkelte institutt, studieprogram og campus.
- opplæring og oppfølging av studentmentorene.

Hva er en studentmentor?

En UiT-studentmentor er en erfaren student som veileder om nybegynnerproblemer og igangsetter faglig-sosiale aktiviteter for at medstudenter. Studentmentoren har ikke ansvar for den individuelle trivsel/helse for medstudenter, og fakultet må tydeliggjøre grensegangen mellom studentmentorens, fakultetets og studentsamskipnadens ansvar, eksempelvis i tilfeller der studenten heller bør oppsøke studentrådgivninga eller studieveileder.

Eksempel på typiske studentmentor-oppgaver:

- planlegge, gjennomføre og evaluere aktiviteter for medstudenter.
- samarbeide med studieprogramleder, faglærer og administrativt ansatte

Økonomi

Fakultetene finansierer mentorordningene over egne midler.

Ansettelse, stillingskode og lønn studentmentor

Anbefalt lønsplassering for studentmentorer er lønnstrinn 35 (stillingskode 0389 Fagkonsulent) for masterstudenter og lønnstrinn 29 (1429 Aspirant) for bachelorstudenter. Stillingskodene

0389 Fagkonsulent (for lønnstrinn 35 og opp) og 1429 Aspirant (for lønnstrinn lavere enn 35) benyttes i påvente av opprettelse av ny stillingskode fra BOTT for studentassistenter. Den fremtidige stillingskoden Studentassistenter skal brukes for studenter som utfører assistentarbeid med variabelt innhold som i mindre grad er knyttet til den fast organiserte undervisningen, veiledning og forskningen. Studentassistenter kan ha både timekontrakter og månedskontrakter, men skal som hovedregel ansettes på månedskontrakt med mindre arbeidet er av sporadisk art og stillingsprosenten utgjør mindre enn 20 %. Stillingskoden som vitenskapelig assistent skal ikke benyttes for studentmentorer, da denne koden har et annet formål og arbeidsoppgaver, samt at samlet ansettelsestid i denne koden ikke kan overstige 2 år, jf. Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat § 1-4.

Kvalitet og godt utbytte av mentorordningene

For å sikre kvalitet og godt utbytte er følgende viktig:

- **God rekrutteringsprosess.** Studentmentorer bør rekrutteres i god tid før mentorprogrammets oppstart.
- **Opplæring.** Studentmentorene bør få opplæring, oppfølging og tilbakemelding fra fakultetene. Det er viktig å få til en god dialog mellom studieprogramleder, administrativt ansatte og mentorer. Norges arktiske studentsamskipnad er en foretrukket samarbeidspartner.
- **Evalueringsprosess.** Mentorordningene skal evalueres slik at fakultetene kan identifisere forbedringspunkter slik at ordningene kan bidra til en god førsteårsopplevelse for studentene. Fakultetene avgjør hvordan evalueringen best gjennomføres og følges opp. Informasjon fra evaluering av mentorordninger inkluderes i fakultetenes utdanningsmeldinger.
- **Utvikling.** Mentorordningen inngår som en del av fakultetenes kvalitetsarbeid.

Erfaringsdeling for mentorordninger

Erfaringsdeling mellom mentorordninger og studentmentorer er viktig og gjennomføres på ulike måter, eksempelvis:

Erfaringsdeling internt på UiT

- Ressursteam Førsteårsopplevelsen, andre møte- og konferansearena.
- Felles ressursbank.
- Dele notater, ideer og holde møter for de som er involvert i mentorordninger.

Erfaringsdeling nasjonalt

- Bidra på og bruke arrangementer i regi av nasjonalt kompetansenettverk for *Studenters suksess i høyere utdanning* som arena for nasjonal erfaringsdeling. Dette kan være nettsamlinger, fysiske samlinger, årlig nasjonal NFYE-konferanse samt europeisk konferanse (EFYE).

SAK PF 1-22

Til: **Programstyret for forskerutdanning**

Møtedato: 15. juni 2022

SAK PF 1-22 Mentorordning for ph.d.-studenter ved Det helsevitenskapelige fakultet

Forslag til vedtak:

Programstyret anbefaler mentorordningens utforming for ph.d.-studenter i helsevitenskap som beskrevet i saksfremlegget og med de endringer som fremkom i møtet.

Bakgrunn

UiT vedtok i melding om utdanning i 2020 en mentorordning på alle studienivåer fra 2022, herunder også i ph.d.-programmet.

UiT har forventninger om at ordningen skal bidra til økt psykososial trivsel blant studentene, god studiekvalitet og integrering av studentrollen for derved å bidra til å forebygge frafall og å fremme gjennomstrømming. På ph.d.-nivå kreves at 80% skal ha disputert innen 6 kalenderår fra opptak.

Fakultetene har fått stort handlingsrom til å utforme rammer for ordningen. For Helsefak er det viktig at ordningen må være uavhengig av studentenes fysiske/geografiske plassering, og være bærekraftig sett hen til fakultetets størrelse og organisering.

Programstyret for forskerutdanning vedtok 28. april 2021 i sak PF 2-21 mandat for en arbeidsgruppe som skulle utarbeide mentorordning for ph.d.-studentene i ph.d.-programmet i helsevitenskap.

Mandat

1. Mentorordningens utforming

- a. Skal studenten ha en rett eller en plikt til å ha en mentor
- b. Skal studenten tildeles en mentor eller kan de kunne velge fritt, eventuelt blant en fast mentorgruppe
- c. Hvem som skal oppnevne mentor og hva er rimelig funksjonstid
- d. Skal mentorer oppfylle kvalifikasjonskrav, eventuelt hvilke
- e. Skal studenten ha tilgang på/plikt til å ha en mentor i hele eller avgrensede deler av studieperioden, og bør det være krav til regelmessighet/omfang av kontakten med mentoren
- f. Bør mentorens studentkontakt være individ- og/eller gruppebasert
- g. Hvordan skal mentorarbeidet krediteres (karriereførttrinn, økonomisk kompensasjon, tellende i timeregnskap (AR-2), m.v.)

h. Bør det etableres faglige ressurser (mentorforum, kollegastøtteordning, opplæring el.l.)

2. *Organisatoriske forhold*

- a. Hva er mentorens ansvar og oppgaver og hvordan kan disse relateres til studentens veiledere
- b. Skal mentor ha en uavhengig «ombudsfunksjon eller ha rapporteringsansvar, eventuelt til hvem og til hvem (veiledere, forskningsgruppeleder, instituttleder/leder med personalansvar, konfliktråd, ph.d.-administrasjon, etc.)
- c. Hva er behovet for studentressurser i form av hjemmesider, og hvem skal opprette/drifte disse?
- d. Vurdere administrativ støtte til ordningen og fra hvilket nivå
- e. Estimere årlige ressurser og kostnader inkludert administrativ støtte

Sammensetning arbeidsgruppe

Arbeidsgruppen har hatt følgende sammensetning:

- Professor Rolf Wynn, IKM (leder)
- Forsker Therese Haugdahl Nøst, ISM
- Einar Stikbakke (ph.d.-student)
- Cathrine Buch Jensen (ph.d.-student)
- Kolbjørn Rafoss, IH (deler av prosessen)
- Kristin Lagesen, sekretær

Arbeidsgruppen har hatt flere møter i løpet av høsten 2021. Rapport fra arbeidet ble levert til prodekan forskerutdanning Silje Wangberg 28.01.2022. Saken ble presentert på dekanatmøte og fakultetets ledermøte av prodekan forskerutdanning i februar 2022.

Videre saksgang

Programstyrets anbefalinger sammen med en ressursutredning fra fakultetsadministrasjonen vil diskuteres i dekanatet som vil legge frem forslag til mentorordning for ph.d.-programmet i helsevitenskap for fakultetsstyret høsten 2022.

Svar på mandatet

Arbeidsgruppen har tatt utgangspunkt i punktene i mandatet og kommer med følgende forslag til mentordningens utforming:

1 Mentorordningens utforming

1a Rett eller plikt?

Arbeidsgruppen foreslår en minimumsordning, som vil være en plikt for alle ph.d.- studenter - for å unngå at noen studenter som kanskje har et spesielt behov for slik støtte faller utenom. Dette kunne innebære for eksempel 2 obligatoriske møter i året. Dette kunne så utvides til flere møter ved behov/ønske.

1b Tildeling av mentor

Av praktiske grunner tror arbeidsgruppen det er å foretrekke at mentor tildeles ut fra et korps av tilgjengelige mentorer ettersom det ellers kan bli vanskelig å finne en mentor/gruppe for den enkelte student. Det bør være mulig å bytte mentor/gruppe dersom man har en god begrunnelse. Tildelingen organiseres på fakultetsnivå og gjøres i forbindelse med opptak. Dette vil være mest hensiktsmessig når det gjelder finansiering og organisering og åpne for mentorgrupper med ph.d.-studenter på tvers av institutt. Noen institutt har også relativt få ph.d.- studenter og vil ha nytte av at disse deltar i grupper sammensatt fra ulike institutt.

1c Funksjonstid

Mentorgruppene bør ha noe varighet for å sikre stabilitet. Dette tilsier at funksjonstiden bør være minst 2 år. Mentorene bør oppnevnes av fakultetet ved opptak til ph.d.-programmet.

1d Kvalifikasjonskrav

Mentorer bør ha ph.d.- selv slik at de har egenerfaring de kan trekke på i mentoreringen. Må ha vært gjennom opplæring før oppstart i rollen.

1e Faser

Det er gjerne ulike utfordringer som dukker opp på forskjellige stadier av studieløpet. Dermed kan det tas opp ulike tema i møtene ulike faser av studieløpet. Temaene er tenkt å være generelle og være i tillegg til temaer som ivaretas i veiledningsteamene. Innledningsvis i løpet kan utfordringer omfatte praktiske anliggender, arbeidsstruktur og samarbeidsmøter, men sent i løpet kan dette handle mer om karrierevei og livet videre som forsker. En mentorordning vil slik utvalget ser det være nyttig i alle stadier av ph.d.- løpet.

1f Gruppe- vs. individuell mentorering

Arbeidsgruppen vurderer at gruppementorering er å foretrekke framfor individuell mentorering ettersom det vil kreve færre mentorer og dermed bli noe mer gjennomførbart. Hvert gruppemøte kan ha et hovedtema – en slik struktur vil gjøre mentoreringen mer oversiktlig for deltakerne. Gruppemedlemmer kan be om individuelle samtaler med sin gruppementor ved behov. Det mest praktiske vil være å innføre ordningen for nye studenter (først).

En mentorgruppe bør være på ca. 10 studenter på noenlunde samme stadium, som er en håndterbar gruppestørrelse. Fortrinnsvis bør det være to mentorer tilknyttet gruppen, slik at man er sikret kontinuitet ved fravær.

1g Honorering/incentivering

Mentorrollen bør honoreres enten med uttelling i timeregnskap (AR2 og lignende) for vitenskapelig ansatte eller med lønn (dersom man ansetter folk spesifikt for denne rollen). Man kan tenke seg at mentorrollen kan passe særlig godt for ansatte med ph.d., men som har kort tid siden eget ph.d.-løp og fersk egenerfaring, slik som postdoktorer.

1h Opplæring

Mentorer bør ha ph.d.- grad - selv slik at de har egenerfaring de kan trekke på i mentoreringen.

Ettersom denne rollen er ny for ansatte vil det være behov for opplæring, for eksempel når det gjelder innholdet/tema i gruppemøter og avklaring av rollen som mentor vs. rollen som veileder. Tema kan være: rolleforståelse, prosess- og gruppeledelse, mottak av nye studenter i ordningen, mentorordningen i praksis. Det kan utvikles e-læringskurs for dette.

Det bør undersøkes om hvilke ressurser som kan tilkobles i opplæringen av mentorer. Slik som f.eks. Samskipnaden, HelPed og Result.

Ph.d.- studenter kan ha nytte av en fadder (som ønsker velkommen, viser rundt på instituttet og gir praktisk info). Denne rollen kan gjerne innehas av andre ph.d.- studenter ved samme institutt. En mentorordning bør imidlertid ikke være en fadderordning.

2 Organisatoriske forhold

2a Organisering

Mentorordningen bør være separert fra ph.d.- veiledningsordningen. Det bør også gis informasjon til veiledere om innhold i mentorordningen.

Mentorgruppene kan samordnes slik at det kalles inn til samlinger med gitte tema/felles problemstillinger.

Det kan opprettes noen «supermentorer» som får en oppgave med å bidra i opplæring av nye mentorer. Disse kan også ha kontakt med mentorer på andre fakultetet for å bidra til nettverksbygging. Det kan også være nyttig å oppnevne en «mentorkoordinator» på fakultetet som har ansvaret for opplæring og koordinering av ordningen.

Prodekan forskerutdanning bør være faglig leder for ordningen. Prodekan kan få med seg noen vitenskapelige ansatte i en styringsgruppe som skal bestemme hva det faglige innholdet i mentorprogrammet skal være.

Prodekan bør stå i kontakt med faglig leder for mentorordning på nivå 1.

2b Retningslinjer

Det bør utarbeides egne retningslinjer for mentorordningen. Forholdet mellom mentor og ph.d.-student skal være tillitsbasert. Ved eventuelle utfordringer bør disse diskuteres mellom mentor og ph.d.- student først. Andre instanser kan kobles inn etter behov.

2c Hjemmeside

Ordningen bør ha egen hjemmeside med informasjon. Siden bør driftes av fakultetet – gjerne av de samme som har ansvar for ph.d.-utdanningen.

2d Administrasjon

Ph.d.- administrasjonen ved Helsefaks foreslår mentor i opptakssaken til studenten. Dette vedtas av opptakskomiteen. Administrasjonen kan bistå med rombooking og timeplanlegging. De bistår også i rekruttering av nye mentorer ved å stå i kontakt med instituttene. De kan også legge praktisk til rette for opplæring av nye mentorer. De kan også drifte nettsider for ordningen.

2e Årlige ressurser og kostnader

Denne ordningen kan tidligst innføres fra vårsemesteret 2023. Da for nye studenter som tas opp fra 1.1.2023. Det gir tid til å utvikle organisasjonen og lære opp nye mentorer i 2022.

Det tas opp ca. 60-80 nye ph.d.-studenter pr år ved Helsefak. Det vil si at det i løpet av 2023 vil være behov for ca. 6-10 mentorer. Hvis det blir 2-4 møter pr år vil det si minst 160 timer (2 timer pr møte) (må legge til for forberedelse) arbeid for mentorer i 2023.

Ordningen vil være fullt ut iverksatt i 2026. Da med ca. 320 aktive studenter. Det vil da kreve ca. 32 mentorer. Det vil si minst 256 timer arbeid for mentorer i 2026.

I tillegg må det beregnes tid for mentorene for opplæring. Det må beregnes tid for koordinator.

Det vil kreve ca. 20% stilling i ph.d.-administrasjonen for å administrere denne ordningen.

Administrasjonens kommentar

Arbeidsgruppen har svart utfyllende på alle deler av mandatet.

Ståle Liljedal
seksjonsleder
-
ståle.liljedal@uit.no
77 64 67 52

Kristin Lagesen
seniorrådgiver
-
kristin.lagesen@uit.no
77 64 61 00

Behandling:

1 Mentorordningens utforming

1a Rett eller plikt

Programstyret anbefaler at mentorordningen er frivillig for studentene og ikke obligatorisk som foreslått av arbeidsgruppen.

1b Tildeling av mentor

Programstyret anbefaler tildeling av mentor som foreslått av arbeidsgruppen.

1c Funksjonstid

Programstyret anbefaler funksjonstid som foreslått av arbeidsgruppen.

1d Kvalifikasjonskrav

Programstyret er enige i at en mentor må ha ph.d.-selv, men anbefaler at spennet bør holdes åpent slik at både en postdoc og en professor kan være mentor.

1e Faser

Programstyret anbefaler at en går for en minimumsordning hvor det er satt opp tema for møtene og der studentene kan stille spørsmål til mentor.

1f Gruppe- vs. Individuell mentorering

Programstyret anbefaler en gruppeløsning som foreslått av arbeidsgruppen.

1g Honorering/incentivering

Programstyret synes det er vanskelig å fastsette en anbefaling på dette punktet når det ikke er fastsatt akkurat hvem som skal være mentor, da de ulike gruppene vil ha ulik nytte av f.eks timer i AR2.

1h Opplæring

Programstyret anbefaler at opplæringen av mentorer ikke må være for ressurskrevende for de som skal være mentor, og at opplæringen gjerne kan være digital.

2 Organisatoriske forhold

2a Organisering

Programstyret mener også at det må fastsettes et klart skille mellom veileders rolle og mentors rolle.

Programstyret anbefaler at programstyreleder er faglig leder for mentorordningen, og at det opprettes en styringsgruppe som skal utarbeide forslag til det faglige innholdet i mentorordningen.

Styringsgruppen skal bestå av:

Silje Wangberg – Leder

Helene Høgstad - Studentrepresentant fra programstyret

Terese Haugdahl Nøst – Varamedlem av programstyret og medlem av arbeidsgruppen

Per Håkan Brøndbo – Medlem av programstyret og instituttleder

Programstyret foreslår at også Einar Stikbakke er med i styringsgruppen da han både var med i arbeidsgruppen og har erfaring med mentorordning fra medisinstudiet.

2b Retningslinjer

Programstyret anbefaler at det utarbeides retningslinjer for mentorordningen.

2c Hjemmeside

Programstyret er enig i at det må være detaljert informasjon om ordningen på nett.

2d Administrasjonen

Programstyret ser at det vil bli behov for administrative ressurser tilknyttet ordningen.

2e Ressursbruk og kostnader

Programstyret diskuterte en nøkkelfordeling av mentorressurser mellom instituttene i henhold til antall ph.d.-studenter. Dette ansees som rettferdig, samtidig som man ønsker fleksibilitet i forhold til å kunne rekruttere de som kunne tenke seg å være mentor uavhengig av instituttilhørighet. Instituttlederne påpekte at det vil bli svært krevende å frigjøre tidsressurser til en mentorordning innenfor dagens rammer.

Programstyret anbefaler at det finregnes på administrativ ressursbruk etter at ordningen er mer utarbeidet i detalj.

Prosessen videre: Programstyret anbefalingen legges frem for fakultetsstyret eller dekanen på fullmakt for fakultetsstyret. Styringsgruppens forslag legges frem for programstyret.

Endelig vedtak: Innstillingen ble enstemmig vedtatt i møte 15.06.22.

SAK FS 17-22

Til: Dekan på fullmakt

Forslag til endringer knyttet til mentorordningen ved det Helsevitenskapelige fakultet

Forslag til vedtak:

Programstyrets anbefalinger tas til rette og vedtas.

Styringsgruppen for mentorordningen består av:

Silje Wangberg – Leder

Helene Høgstad - Studentrepresentant fra programstyret

Einar Stikbakke – førsteamanuensis

Trine Fosslund – Professor

Per Håkan Brøndbo – Medlem av programstyret og instituttleder

Bakgrunn:

UiT vedtok i melding om utdanning i 2020 en mentorordning på alle studienivåer fra 2022, herunder også i ph.d.-programmet.

UiT har forventninger om at ordningen skal bidra til økt psykososial trivsel blant studentene, god studiekvalitet og integrering av studentrollen for derved å bidra til å forebygge frafall og å fremme gjennomstrømming. Måltallene på ph.d.-nivå er at 80% skal ha disputert innen 6 år fra opptak.

Fakultetene har fått stort handlingsrom til å utforme rammer for ordningen på de ulike studieprogrammene. For ph.d.-programmet på Helsefak er det viktig at ordningen må være uavhengig av studentenes fysiske/geografiske plassering, og være bærekraftig sett hen til fakultetets størrelse og organisering.

Programstyret for forskerutdanning vedtok 28. april 2021 i sak PF 2-21 (vedlegg 1) mandat for en arbeidsgruppe som skulle utarbeide mentorordning for ph.d.-studentene i ph.d.-programmet i helsevitenskap. Rapport fra arbeidet (vedlegg 2) ble levert til prodekan forskerutdanning Silje Wangberg

28.01.2022. Saken ble presentert på dekanatmøte og fakultetets ledermøte av prodekan forskerutdanning i februar 2022.

Programstyret i forskerutdanning vedtok 15. juni 2022 i sak PF 1-22 sin anbefaling for mentorordningens utforming (vedlegg 2) på bakgrunn av arbeidsgruppens mandat, samt anbefaling til styringsgruppe som skal stå for utforming av det faglige opplegget til ordningen. Opprinnelig anbefalte programstyret at Terese Haugdahl Nøst skulle opprettes som medlem av styringsgruppen. Nøst har i mellomtiden fratrådt fra sin rolle i programstyret og ønsker naturlig nok ikke bistå i det videre arbeidet rundt mentorordningen. Prodekan for forskerutdanning har forespurt og fått ja fra professor Trine Fosslund fra RESULT til å stille i stedet. I tillegg har førsteamanuensis Einar Stikbakke (foreslått av programstyret) takket ja til å være med i styringsgruppen.

Følgende anbefaling til utforming ble vedtatt av programstyret, inkludert endringer i styringsgruppens sammensetning:

1 Mentorordningens utforming

1a Rett eller plikt

Programstyret anbefaler at mentorordningen er frivillig for studentene og ikke obligatorisk som foreslått av arbeidsgruppen.

1b Tildeling av mentor

Programstyret anbefaler tildeling av mentor som foreslått av arbeidsgruppen.

1c Funksjonstid

Programstyret anbefaler funksjonstid som foreslått av arbeidsgruppen.

1d Kvalifikasjonskrav

Programstyret er enige i at en mentor må ha ph.d.-selv, men anbefaler at spennet bør holdes åpent slik at både en postdoc og en professor kan være mentor.

1e Faser

Programstyret anbefaler at en går for en minimumsordning hvor det er satt opp tema for møtene og der studentene kan stille spørsmål til mentor.

1f Gruppe- vs. Individuell mentorering

Programstyret anbefaler en gruppeløsning som foreslått av arbeidsgruppen.

1g Honorering/incentivering

Programstyret synes det er vanskelig å fastsette en anbefaling på dette punktet når det ikke er fastsatt akkurat hvem som skal være mentor, da de ulike gruppene vil ha ulik nytte av f.eks timer i AR2.

1h Opplæring

Programstyret anbefaler at opplæringen av mentorer ikke må være for ressurskrevende for de som skal være mentor, og at opplæringen gjerne kan være digital.

2 Organisatoriske forhold

2a Organisering

Programstyret mener også at det må fastsettes et klart skille mellom veileders rolle og mentors rolle.

Programstyret anbefaler at programstyreleder er faglig leder for mentorordningen, og at det opprettes en styringsgruppe som skal utarbeide forslag til det faglige innholdet i mentorordningen.

Styringsgruppen skal bestå av:

Silje Wangberg – Leder

Helene Høgstad - Studentrepresentant fra programstyret

Einar Stikbakke – førsteamanuensis

Trine Fosslund – Professor

Per Håkan Brøndbo – Medlem av programstyret og instituttleder

2b Retningslinjer

Programstyret anbefaler at det utarbeides retningslinjer for mentorordningen.

2c Hjemmeside

Programstyret er enig i at det må være detaljert informasjon om ordningen på nett.

2d Administrasjonen

Programstyret ser at det vil bli behov for administrative ressurser tilknyttet ordningen.

2e Ressursbruk og kostnader

Programstyret diskuterte en nøkkelfordeling av mentorressurser mellom instituttene i henhold til antall ph.d.-studenter. Dette ansees som rettferdig, samtidig som man ønsker fleksibilitet i forhold til å kunne rekruttere de som kunne tenke seg å være mentor uavhengig av institutttilhørighet.

Instituttlederne påpekte at det vil bli svært krevende å frigjøre tidsressurser til en mentorordning innenfor dagens rammer.

Programstyret anbefaler at det finregnes på administrativ ressursbruk etter at ordningen er mer utarbeidet i detalj

Silje C. Wangberg
Prodekan forskerutdanning og praksis
—
Silje.c.wangberg@uit.no

Ståle Liljedal
Leder
—
Stale.liljedal@uit.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Guro Pedersen, Seksjon for forskning, utdanning og formidling, Det helsevitenskapelige fakultet

Vedlegg:

SAK PF 1-22

SAK PF 2-21

Innstillingen ble godkjent på fullmakt den 07.10.22 av dekan Gunbjørg Svingeng.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Forskningsutvalget for Det juridiske fakultet

Møtedato:
01.06.2022

Sak:
19/22

Opprettelse av mentorprogram for ph.d.-studenter

Innstilling til vedtak:

- 1: Forskningsutvalget godkjenner «Mentorprogram for ph.d.-studenter ved Det juridiske fakultet».
- 2: Mentorprogrammet trer i kraft fra og med høsten 2022.

Bakgrunn:

UiTs Melding om utdanning 2020 (heretter Utdanningsmeldingen) gir en status av utdannings- og kvalitetsarbeidet ved UiT, der ulike kvalitetsområder i universitetets kvalitetssystem framheves. Utdanningsmeldingen omfatter også ph.d.-utdanningen og foreslår en rekke tiltak for å følge opp ulike utfordringer innen utdanningsvirksomheten. Alle enheter ved UiT blir bedt om å behandle utdanningsmeldingen i sine beslutningsorganer, og om å utarbeide fakultetsspesifikke tiltak for å følge opp disse tiltakene lokalt. Utdanningsmeldingen 2020 ble behandlet i FU, SU og fakultetsstyret (sakene FU [16/21](#) og FU [25/21](#), SU [21/21](#) og FS [34/21](#)).

Ett av tiltakene fra Utdanningsmeldingen 2020 som fakultetet vedtok å følge opp, var etablering av en mentorordning for nye ph.d.-studenter. Dette tiltaket er også foreslått prioritert i fakultetets årsplan for 2022, som ble vedtatt av fakultetsstyret i februar (FS [10/22](#)).

Vedlagt følger forslag til mentorprogram ved Det juridiske fakultet. Forslaget er utarbeidet av prodekan forskning. Etablering av mentorordning for ph.d.-studenter ble drøftet med ph.d.-studentene på dialogmøtet i januar 2022 og det skriftlige forslaget er sendt på høring blant ph.d.-studentene. Det har ikke kommet noen innspill eller forslag til endringer. Forslaget har også vært drøftet på ledermøtet før det nå legges frem for Forskningsutvalget for endelig godkjenning.

Kort om forslaget:

Alle ph.d.-studenter som er ansatt ved fakultetet (stipendiater) skal få tilbud om en mentor første tilsetningsår. Mentorens primære rolle skal være å gi praktiske råd og sosial støtte, samt bidra til å innlemme stipendiaten i et større faglig nettverk ved fakultetet. Mentorprogrammet skal være et tillegg til veiledning.

Mentoren skal være en ph.d.-student som er ferdig med midtveisevalueringen, og hvis mulig fra samme forskergruppe som studenten han/hun er mentor for. Det gis uttelling i timeregnskapet med 20 timer per år. Mentoren skal delta på et eget mentorkurs innen seks måneder etter at

vedkommende er oppnevnt som mentor. Dette kurset arrangeres av fakultetet i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, HEMIS.

Det foreslåtte mentorprogrammet omfatter både en individuell og en felles del. I fellesdelen inngår regelmessige møter hvert semester og ett seminar hver høst. Dette for å etablere en felles møteplass for å drøfte spesielle saker og utfordringer som er relatert til arbeidet med å skrive en doktorgrad.

Mentorprogrammet foreslås opprettet med virkning fra og med høsten 2022.

Øyvind Edvardsen
Fakultetsdirektør

Christin Skjervold
seniorrådgiver
—
christin.skjervold@uit.no
77 64 52 47

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg
1 Outline for mentoring program

Mentoring program for PhD students

Faculty of Law, UiT

1. Purpose

The purpose of the mentoring program is to support self-development and provide safety for the PhD students throughout their PhD period. The mentors' primary role is to offer practical and social support and advice, and to introduce the PhD students to a larger network at the faculty. The mentor program includes both individual and collective mentoring. Purely academic issues, and issues related to the research questions of the PhD projects, are not the responsibility of the mentors but the responsibility of the PhD students' supervisors. The mentor program is a supplement to, and not a replacement for, supervision.

2. Individual mentoring

2.1. Appointing and assigning mentors

Every PhD student employed at the faculty shall be offered an individual mentor during their first year of employment. The vice dean for research is responsible for appointing mentors and assigning them to the PhD students. Upon request from a PhD student, the vice dean for research may decide to extend the mentoring period. Each PhD student may decide not to make use of the mentoring program.

The mentor shall be a PhD student employed at the faculty, and who has completed their midway evaluation when the mentoring starts. If possible, the mentors should be members of the same research group as the PhD students that they are mentoring. Each mentor can mentor more than one PhD student. If it is not possible to find mentors who fulfill these criteria, the vice dean for research may appoint any other persons employed at the faculty as mentors. Upon request from either a PhD student or a mentor, the vice dean for research can assign a new mentor to the PhD student in question.

Each mentor is awarded 20 hours yearly in the hourly accounts (timeregnskapet). For incomplete years of mentoring, the hours awarded are reduced proportionally. Each mentor is expected to participate in both individual and collective mentoring, and the awarded hours include both.

Every new mentor shall complete a mentoring course within six months after the mentoring starts. The mentor has a duty of confidentiality and is subject to the ethical guidelines for supervisors at UiT and the faculty.

2.2. Mentor assignments

The mentors' general assignment is to provide practical and social support to their PhD student. The nature of the support is defined by the mentor and the PhD student collectively. As a minimum, the mentors should:

- Provide inputs on how to approach supervisors.
- Give advice on how to ensure continuous progress of a research project.

- Give advice on how to stay motivated at times when the project seems hopeless.
- Check in with the PhD students regularly, to see how it is going.

During the first weeks of new PhD students' employment period, the mentors' main assignment is to give the PhD students practical and social information so that they can get settled in their new position as quickly as possible. To achieve this, the mentors should:

- Show the PhD students around and introducing them to their new colleagues.
- Go over practical issues (printing rooms, meeting rooms, group lunches, etc.).
- Eat lunch with the PhD students, or make sure that other work colleagues do.
- Provide inputs on how to fulfill the teaching requirements.
- Provide an overview of the courses in the instruction component, and explain the purpose of each course, and when they should be completed.

The PhD students should be aware that the advice of the mentors are based on their own experiences, and that the same solutions are not always suitable for all. The mentors should point this out to the PhD students at an early stage.

3. Collective mentoring

3.1. Regular meetings

In addition to individual mentoring, the faculty's mentoring program includes collective mentoring in the form of regular meetings addressing specific issues and challenges related to working with a PhD project at the faculty of law. These meetings should be held each semester.

The meetings are arranged by the vice dean for research together with the mentors. Topics for each meeting is to be decided in collaboration with the PhD students.

3.2. Mentoring seminar

Every fall, the PhD students and mentors are invited by the vice dean for research to a mentoring seminar over two days. The purpose of the seminar is to gather the participants of the mentoring program to increase the PhD students' motivation, strengthen the social bonds between all participants, and to discuss common issues and challenges.

SAKSFRAMLEGG

Til:
Forskningsutvalget for Det juridiske fakultet

Møtedato:
02.02.2023

Sak:

Forslag til endringer i mentorprogram for ph.d.-studenter ved Det juridiske fakultet

Innstilling til vedtak:

1. Forskningsutvalget godkjenner endringer i «Mentorprogram for ph.d.-studenter ved Det juridiske fakultet» i tråd med vedlagte forslag, og med eventuelle merknader som fremkommer i møtet.
2. Vedtatte endringer gjelder fra d.d.

Bakgrunn:

Det juridiske fakultet vedtok i FU-møte 1. juni 2022 (sak FU [19/22](#)) å etablere et mentorprogram for ph.d.-studentene. Mentorprogrammet trådte i kraft høstsemesteret 2022.

Det foreslås nå noen endringer basert på de erfaringer fakultetet har gjort seg med mentorordningen (se vedlagt «Mentoring program» med sporede endringer).

Av hensyn til kapasitet og hensiktsmessighet med tanke på når aktuelle mentorer drar på utveksling, foreslås følgende endringer:

Det foreslås å endre fra at mentorer *skal* ha *fullført midtveisevaluering* til at mentorer *bør* ha fullført *ett år av ph.d.-studiet*.

I tillegg foreslås det fjernet fra mentorprogrammet at nye mentorer skal gjennomføre et mentorkurs innen seks måneder.

Hege Skarsfjord
seksjonsleder

—

Liv Johanne Martinsen
rådgiver

—

liv.j.martinsen@uit.no
77 64 63 63

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Vedlegg

Mentoring program

Faculty of Law, UiT

Approved by the Research Committee of the Faculty of Law at the University of Tromsø in case FU 19/22. Last amended by the study board <dato> in the case FU X/23.

1. Purpose

The purpose of the mentoring program is to support self-development and provide safety for the PhD students throughout their PhD period. The mentors' primary role is to offer practical and social support and advice, and to introduce the PhD students to a larger network at the faculty. The mentor program includes both individual and collective mentoring. Purely academic issues, and issues related to the research questions of the PhD projects, are not the responsibility of the mentors but the responsibility of the PhD students' supervisors. The mentor program is a supplement to, and not a replacement for, supervision.

2. Individual mentoring

2.1. Appointing and assigning mentors

Every PhD student employed at the faculty shall be offered an individual mentor during their first year of employment. The vice dean for research is responsible for appointing mentors and assigning them to the PhD students. Upon request from a PhD student, the vice dean for research may decide to extend the mentoring period. Each PhD student may decide not to make use of the mentoring program.

The mentor ~~shall~~ should be a PhD student employed at the faculty, and who has completed the first year of their ~~midway evaluation~~ PhD period when the mentoring starts. If possible, the mentors should be members of the same research group as the PhD students that they are mentoring. Each mentor can mentor more than one PhD student. If it is not possible to find mentors who fulfill these criteria, the vice dean for research may appoint any other persons employed at the faculty as mentors. Upon request from either a PhD student or a mentor, the vice dean for research can assign a new mentor to the PhD student in question.

Each mentor is awarded 20 hours yearly in the hourly accounts (timeregnskapet). For incomplete years of mentoring, the hours awarded are reduced proportionally. Each mentor is expected to participate in both individual and collective mentoring, and the awarded hours include both.

~~Every new mentor shall complete a mentoring course within six months after the mentoring starts.~~ The mentor has a duty of confidentiality and is subject to the ethical guidelines for supervisors at UiT and the faculty.

Commented [HS1]: Foreslås inntatt iht. fakultetets praksis for regelverk, retningslinjer mv.

Commented [BL2]: De reiser ofte på utveksling etter midtveisevalueringen, så dette var ikke særlig hensiktsmessig.

Commented [BL3]: Dette har vi ikke kapasitet til.

2.2. Mentor assignments

The mentors' general assignment is to provide practical and social support to their PhD student. The nature of the support is defined by the mentor and the PhD student collectively. As a minimum, the mentors should:

- Provide inputs on how to approach supervisors.
- Give advice on how to ensure continuous progress of a research project.
- Give advice on how to stay motivated at times when the project seems hopeless.
- Check in with the PhD students regularly, to see how it is going.

During the first weeks of new PhD students' employment period, the mentors' main assignment is to give the PhD students practical and social information so that they can get settled in their new position as quickly as possible. To achieve this, the mentors should:

- Show the PhD students around and introducing them to their new colleagues.
- Go over practical issues (printing rooms, meeting rooms, group lunches, etc.).
- Eat lunch with the PhD students, or make sure that other work colleagues do.
- Provide inputs on how to fulfill the teaching requirements.
- Provide an overview of the courses in the instruction component, and explain the purpose of each course, and when they should be completed.

The PhD students should be aware that the advice of the mentors are based on their own experiences, and that the same solutions are not always suitable for all. The mentors should point this out to the PhD students at an early stage.

3. Collective mentoring

3.1. Regular meetings

In addition to individual mentoring, the faculty's mentoring program includes collective mentoring in the form of regular meetings addressing specific issues and challenges related to working with a PhD project at the faculty of law. These meetings should be held each semester.

The meetings are arranged by the vice dean for research together with the mentors. Topics for each meeting is to be decided in collaboration with the PhD students.

3.2. Mentoring seminar

Every fall, the PhD students and mentors are invited by the vice dean for research to a mentoring seminar over two days. The purpose of the seminar is to gather the participants of the mentoring program to increase the PhD students' motivation, strengthen the social bonds between all participants, and to discuss common issues and challenges.

SAKSFRAMLEGG

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

Møtedato:
07.06.2023

Sak:
17/23

Møtedatoer i ph.d.-utvalget høsten 2023

Innstilling til vedtak:

Ph.d.-utvalget fastsetter datoer for to-tre møter i utvalget for høstsemesteret 2023 etter innspill fra medlemmene til leders foreslåtte møtedatoer.

Bakgrunn:

Ph.d.-utvalget holder normalt to møter i høstsemestrene og tre møter i vårsemesteret.

Prodekanen foreslår to møter høsten 2023, ett i september og ett i desember:

- 6. eller 20. september – hovedsak: evaluering av studieprogrammet.
Det opplyses om at den nasjonale forskerutdanningskonferansen arrangeres 13. og 14. september 2023 i regi av Høgskole Kristiania, og at årets forskningsdager med tema [Energi i alle former \(forskningsdagene.no\)](#) går av stabelen 20. september-1. oktober 2023.
- 6. eller 13. desember

Fast ukedag og klokkeslett foreslås videreført, det vil si onsdager kl. 09:15-11:30. Det avtales nærmere om møtene holdes digitalt i Microsoft Teams eller holdes fysisk, f.eks. i møtelokalene til fakultetsadministrasjonen.

Trine Kvidal-Røvik
prodekan forskning
—

Mayvi Johansen
seniorrådgiver
—
mayvi.johansen@uit.no
77 62 31 39

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur