



Møteinnkalling

Utvalg: **Ph.d.-utvalget ved HSL-fakultetet**
Møtested: Digitalt møte i Teams
Møtedato: 06.09.2023
Tidspunkt: 09:15-11:30

Eventuelt forfall må meldes snarest på epost til mayvi.johansen@uit.no

Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saksliste

<i>Saksnr</i>	<i>Tittel/beskrivelse</i>	<i>U.off.</i>	<i>Arkivref.</i>
Orienteringssaker			
OS 4/23	Referat og meldinger - ph.d.-utvalgets møte 6. september 2023	X	2022/11592
Ordinære saker			
PHD-U 18/23	Bedømmelse av avhandling for graden philosophiae doctor (ph.d.) i humaniora og samfunnsvitenskap	X	2018/5684
PHD-U 19/23	Bedømmelse av avhandling for ph.d.-graden i humaniora og samfunnsvitenskap	X	2019/3249
PHD-U 20/23	Endelig opptak til ph.d.-programmet i humaniora og samfunnsvitenskap - Èva Cosette-Laneville (NFR-stipendiat)	X	2023/3277
PHD-U 21/23	Trekk av emnet SVH-8002 Forskningsformidling fra emnetilbudet ved HSL-fakultetet våren 2024		2023/1390
PHD-U 22/23	Evaluerings av ph.d.-programmet i humaniora og samfunnsvitenskap studieåret 2022/2023		2022/5672
PHD-U 23/23	Innføring av mentorordning for nye doktorgradskandidater på ph.d.-programmet i humaniora og samfunnsvitenskap		2023/3854
	Eventuelt		

Orienteringssaker

OS 4/23 Referat og meldinger - ph.d.-utvalgets møte 6. september 2023 2022/11592

SAKSFRAMLEGG

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

Møtedato:
06.09.2023

Sak:
21/23

Tilbaketrekking av emnet SVH-8002 Forskningsformidling fra emnetilbudet ved HSL-fakultetet våren 2024

Innstilling til vedtak:

Ph.d.-utvalget godkjenner tilbaketrekking av emnet SVH-8002 Forskningsformidling fra emnetilbudet ved HSL-fakultetet våren 2024.

Bakgrunn:

Ph.d.-kandidater i humaniora og samfunnsvitenskap skal i henhold til utdanningsplanen sin ta de obligatoriske emnene SVF-8054 Theory of Science (7 stp.), SVF-8038 Research ethics (3 stp.) og SVH-8002 Forskningsformidling (5 stp., norskspråklig) / SVH-8001 Research Dissemination (5 stp., engelskspråklig). Disse emnene kan byttes ut med tilsvarende emner ved andre fakultet/universiteter så frem de oppfyller kravet til antall studiepoeng innenfor hver obligatorisk komponent.

Emnene i forskningsformidling (SVH-8001 og SVH-8002) har over noen år blitt tilbudt annet hvert semester på henholdsvis engelsk og norsk. Begge emnene var meldt inn i den årlige saken til ph.d.-utvalget (arkivref. 2023/1390) om innmelding av ph.d.-emner ved HSL-fakultetet for studieåret 2023/2024. Det har over tid vært utfordringer med å finne interne undervisningsressurser til emnene. Ressursutfordringen forsterkes ved at fakultetet har forpliktet seg til å tilby emnet to ganger årlig. På denne bakgrunnen har fakultetet sett på ulike løsninger som kan bidra til å sikre egne ph.d.-kandidater et tilfredsstillende emnetilbud innen forskningsformidling. Et av forslagene er å restrukturere emnetilbudet i forskningsformidling. Det har ikke lyktes fakultetet med å finne fagansvarlig og faglærere til SVH-8002 Forskningsformidling for vårsemesteret 2024. Det foreslås derfor at emnet tas ut av emnekatalogen og ikke tilbys våren 2024, mens fakultetet ser etter løsninger for et studietilbud i formidling. UiTs emnekatalog for vårsemesteret 2024 vil først publiseres 1. september. Det er derfor ingen eksterne personer som har søkt om å få ta emnet, eller interne ph.d.-kandidater som har rukket å registrere seg for vårens emner enda.

Kandidatene på ph.d.-programmet i humaniora og samfunnsvitenskap har mulighet til å ta det tilsvarende (engelskspråklige) emnet høsten 2023 i stedet. Her kan det vurderes om antall plasser på emnet kan utvides for å fange opp flere av kandidatene som opprinnelig planla å ta emnet våren

2024. Det finnes også alternative emner i formidling de kan henvises til å ta som alternativ, deriblant GEN-8007 How to communicate your research som tilbys av High North Academy. Emnet vil kunne innpasses som del av den obligatoriske opplæringsdelen i utdanningsplanen til kandidatene.

Trine Kvidal-Røvik
Prodekan forskning

Mayvi Johansen
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: rådgiver Lena Bogstrand

SAKSFRAMLEGG

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

Møtedato:
06.09.2023

Sak:
22/23

Evaluering av ph.d.-programmet i humaniora og samfunnsvitenskap studieåret 2022/2023

Innstilling til vedtak:

1. Ph.d.-utvalget godkjenner studieprogramrapporten for 2022 og våren 2023 for ph.d.-programmet i humaniora og samfunnsvitenskap, og evalueringene av kvaliteten i studietilbudet basert på diskusjonene og innspill i møtet.
2. Ph.d.-utvalget ber prodekanen og administrasjonen om å utarbeide forslag til utviklingsplan for ph.d.-programmet for perioden 2024-2027 som presenteres for utvalget i neste ordinære møte (6. desember 2023).

Bakgrunn:

I henhold til UiTs kvalitetssystem for utdanning skal studietilbud jevnlig og systematisk evalueres for å sikre at de holder et høyt internasjonalt faglig nivå, har oppdatert samfunnsrelevans og at undervisningen skjer etter anerkjente vitenskapelige, kunstfaglige, pedagogiske og etiske prinsipper. Evalueringene skal gjøres både av doktorgradskandidatene, faglig ansatte og av eksterne parter fra samfunns- og arbeidsliv.

Ph.d.-utvalget er programstyret for ph.d.-studiet i humaniora og samfunnsvitenskap og er ansvarlig for kvaliteten i studietilbudet. Kvaliteten i ph.d.-studiet evalueres gjennom ulike prosesser og på forskjellige områder. Det skjer bl.a. gjennom evaluering av ph.d.-emnene i henhold til fastsatt plan der emnene evalueres én gang per programperiode (3 år). Nye emner, eller vesentlige reviderte emner, evalueres etter første gjennomkjøring. Årlige studieprogramevalueringer. Evaluering av studieprogresjon der framdriften i kandidatens studiearbeid evalueres når utvalget behandler instituttrapporter basert på kandidatens og veiledernes framdriftsrapporter og forskersamtaler med kandidatene. Videre igangsetter ph.d.-utvalget selv andre evalueringer slik som f.eks. evaluering av gjennomstrømmingsevnen og inntakskvaliteten i studiet. Utover dette har universitetsstyret hyrt selskapet PWC til å gjennomføre internrevisjon av utdanningskvaliteten ved UiT, og har laget plan for periodisk evaluering av studieprogrammene. Ph.d.-programmet i humaniora og samfunnsvitenskap vil gjennomgå periodisk evaluering høsten 2023/våren 2024.

Omlegging i rutinen for studieprogramevaluering

Som følge av det [nye mandatet og rammene for studieprogramledere](#) skal den gamle rutinen med studieprogramrapport utgå og erstattes med rapportering av resultater målt ut fra en individuell *utviklingsplan* særskilt satt opp for ph.d.-programmet i humaniora og samfunnsvitenskap. Fra studieåret 2023/2024 skal alle studieprogramledere ha utarbeidet og tatt i bruk utviklingsplaner for

eget studieprogram og rapporteringen skal være på i hvilken grad utviklingsplanen er realisert. Inntil slik utviklingsplan foreligger kan studieprogrammet evalueres etter den gamle modellen med studieprogramrapport. Tidligere evaluerte utvalget studietilbudet etter forutgående kalenderår. Nå forberedes det for at evalueringen av utviklingsplan skal skje ut fra tilbakelagt studieår. Studieprogramrapporten med underlagsdata som legges ved denne saken omfatter derfor kalenderåret 2022 og i tillegg vårsemesteret 2023.

Det må settes opp utviklingsplan for fakultetets ph.d.-program i løpet av høsten 2023. Det foreslås at utviklingsplanen skal gjelde for en fireårsperiode, men at den ikke matcher valgperioden for ph.d.-utvalget (2022-2025). Et forslag er utviklingsplanen skal gjelde for årene 2024-2027. Man unngår da at et nytt utvalg må starte sin programstyreperiode med å måtte sette opp ny utviklingsplan, men kan i stedet overta og følge videre opp forrige utvalgs utviklingsplan. Ph.d.-utvalget vil da kunne lage en utviklingsplan litt inn i funksjonsperioden sin og når de har fått mere erfaring med studiekvalitetsarbeid på ph.d.-nivå.

Om evalueringen av studieprogrammet år 2022 og vårsemesteret 2023

Administrasjonen har utarbeidet en studieprogramrapport for kalenderåret 2022 og vårsemesteret 2023 som bakgrunnsdokument for programstyrets vurdering av kvaliteten i studieprogrammet. Rapporten er basert på grunnlagsdata om opptak og inntakskvalitet, avlagte doktorgrader og gjennomstrømming i studiet m.v. Den tar opp evalueringsresultater, tilbakemeldinger og andre relevante forhold som berører studiet. Se vedlagt studieprogramrapport.

Medlemmene av ph.d.-utvalget bes evaluere områder som er av særlig betydning for helheten og sammenhengen i programmet, og for studentenes læringsutbytte (se [læringsmål i ph.d.-programmet](#)). Studieprogramledelsen skal følge opp resultater fra evalueringene og iverksette tiltak der det er nødvendig.

Evalueringsresultater og tiltak skal gjøres kjent for studentene på studieprogrammet ved at de publiseres på underside til ph.d.-programmet i UiTs studiekatalog på nett. Utvalget skal svare på følgende spørsmål:

- Hva er det studieprogrammet lykkes særlig godt med og finnes det erfaringer som bør deles med andre fagmiljø?
- Hva er studieprogramledelsens helhetlige vurdering av studieprogrammet med hensyn på tilbakemeldinger fra studentene (eks. [studenttilfredshet, gjennomføring og søkertall](#)), evt. periodisk evaluering og praksisevaluering, det vitenskapelige fagfeltet, [strategiske føringer ved UiT](#) og arbeidslivet?
- Samsvarer læringsutbyttebeskrivelsen med de lærings- og vurderingsformene som tilbys på studieprogrammet?
- Er kravet til fagmiljø tilknyttet studieprogrammet ivarettatt, jmf. [§2.3 Studietilsynsforskriften](#)?
- Med bakgrunn i denne evalueringen er det noen tiltak som bør gjennomføres for å sikre kvaliteten på studieprogrammet?

Trine Kvidal-Røvik
prodekan forskning

—

Mayvi Johansen
seniorrådgiver

—

mayvi.johansen@uit.no
77 62 31 39

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandlere av studieprogramrapporten: seniorrådgiver Mayvi B. Johansen, rådgiver Lena C. Bogstrand og seniorrådgiver Hilde-Gunn Frantzen.

Vedlegg: Studieprogramrapport for år 2022 og vårsemesteret 2023



UiT Norges arktiske universitet

Studieprogramrapport år 2022 og vårsemesteret 2023

Ph.d.-programmet i humaniora og samfunnsvitenskap

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning

Ph.d.-utvalgets møte 6. september 2023



Innholdsfortegnelse

1	Innledning – Kvalitetssystem for utdanning	1
1.1	Endringer i modell for evaluering av utdanningskvalitet.....	2
1.1.1	Om studieprogramrapporten for år 2022 og vårsemesteret 2023	2
2	Opptak og inntakskvalitet i ph.d.-programmet	4
2.1	Opptakstall	4
2.1.1	Fordeling av studentene på enhetene	5
2.1.2	Alder, kjønnsfordeling og nasjonalitet.....	5
2.2	Inntakskvalitet	6
2.2.1	Forbedring av mal for betenkninger	7
2.2.2	Undersøkelse av rekrutteringsgrunnlaget	7
2.2.3	Revidert rutine i opptakssaker	10
2.2.4	Veileders- og sakkyndiges kompetanse.....	11
3	Ph.d.-emner og opplæringsdelen	12
3.1	Obligatoriske og valgfrie ph.d.-emner	12
3.2	Evaluering av ph.d.-emner	14
3.2.1	Manglende evaluering av ph.d.-emner	15
4	Framdriftsrapportering.....	15
4.1	Kandidatenes og hovedveileders framdriftsrapportering	15
4.2	Institutt-/senterrapporter etter forskersamtaler med kandidatene	16
4.2.1	Oppfølging av tiltak	16
5	Supplerende seminartilbud	17
5.1	Seminartilbud til veilederne	17
5.2	Seminartilbud til doktorgradskandidatene	17
6	Avlagte doktorgrader	18
7	Gjennomstrømming i ph.d.-studiet	19
8	Utenlandsstipend og overgangsstipend.....	21

1 Innledning – Kvalitetssystem for utdanning

Kvalitetssystemet ble godkjent av universitetsstyret den 25. oktober 2018 og trådte i kraft 1. januar 2019. Systemet bygger på strategidokument [Eallju - Drivkraft i nord: UiTs strategi mot 2030](#) som vektlegger kvalitet i utdanningene. Målsettingene i strategien følges opp i flere prosesser og skal også ligge til grunn i arbeidet med utdanningskvalitet. Kvalitetssystemet er et verktøy som skal bidra til at UiT når målsettingene gjennom systematisk og kontinuerlig forbedring av det samlede utdanningstilbudet og innenfor alle områder av utdanning.

Formålet med det systematiske kvalitetsarbeidet er å:

- støtte opp om en kultur der utvikling og forbedring av kvalitet står i fokus
- systematisk innhente relevant informasjon for å vurdere studietilbudenes kvalitet og relevans
- identifisere god kvalitet
- avdekke og korrigere kvalitetssvikt
- bruke informasjon og kunnskap man får gjennom kvalitetsarbeidet til strategisk vurdering og utvikling av det samlede studietilbudet
- bidra til at studentene oppnår læringsutbyttet og at det legges til rette for læring
- sikre og tilse at studietilbudene og kvalitetsarbeidet oppfyller krav gitt i lov og forskrift

Oppbygging

Kvalitetssystemet bygger på UiTs strategiske målsettinger og styringssignaler, bestemmelser gitt i lov og forskrift, samt erfaringer fra kvalitetsarbeid. Det angir hva som minimum kreves i kvalitetsarbeidet og er gjeldende for utdanninger på alle nivå (bachelor, master og ph.d).

Fagmiljøer og faglig ledelse står fritt til å utføre kvalitetsarbeid ut over dette, samt å tilpasse kvalitetsarbeidet til lokale forhold og studietilbudenes egenart.

Kvalitetssystem for utdanning ved UiT består av systembeskrivelse; utfyllende retningslinjer; oppgavebeskrivelser og veiledninger til kvalitetsarbeidet; og fakultetenes rutine- og prosedyrebeskrivelser.

Kvalitetssystemet for utdanning består av seks kvalitetsområder:

- Programdesign- og ledelse
- Inntakskvalitet
- Kvalitet i undervisning og vurdering

- Relevanskvalitet
- Rammekvalitet
- Læringsutbytte

I henhold til UiTs kvalitetssystem for utdanning skal studietilbud jevnlig og systematisk evalueres for å sikre at de holder et høyt internasjonalt faglig nivå, har oppdatert samfunnsrelevans og at undervisningen skjer etter anerkjente vitenskapelige, kunstfaglige, pedagogiske og etiske prinsipper. Evalueringene skal gjøres både av doktorgradskandidatene, faglig ansatte og av eksterne parter fra samfunns- og arbeidsliv.

1.1 Endringer i modell for evaluering av utdanningskvalitet

Ph.d.-utvalget er programstyret for ph.d.-studiet i humaniora og samfunnsvitenskap og er ansvarlig for kvaliteten i studietilbudet. Tidligere år har det vært utarbeidet en årlige rapporter der studieprogramledelsen vurderer kvaliteten i studieprogrammet (instituttrapporter basert på kandidatene og veiledernes framdriftsrapporter og forskersamtaler med kandidatene; rapporter fra emneevaluering; og underlagsrapport med nøkkeltall og oppsummering av aktiviteter og kvalitetsarbeid i evalueringsåret). Nå med det [nye mandatet og rammene for studieprogramledere](#), skal den årlige studieprogramrapporten etter hvert utgå og erstattes med rapportering av resultater målt ut fra en individuell *utviklingsplan* særskilt satt opp for ph.d.-programmet i humaniora og samfunnsvitenskap. Det må settes opp slik utviklingsplan for fakultetets ph.d.-program. Inntil slik utviklingsplan foreligger vil rapporteringen for 2022 og våren 2023 kunne gjøres i henhold til den tradisjonelle studieprogramrapporten. Fra studieåret 2023/2024 skal imidlertid alle studieprogramledere ha utarbeidet og tatt i bruk utviklingsplaner for eget studieprogram og rapporteringen skal være på i hvilken grad utviklingsplanen er realisert.

1.1.1 Om studieprogramrapporten for år 2022 og vårsemesteret 2023

Denne underlagsrapporten er utarbeidet for å være til hjelp for studieprogramledelsen i å identifisere hva programmet lykkes godt med og hva som må forbedres og følges opp. Rapporten baseres på evalueringsresultater, tilbakemeldinger og andre relevante grunnlagsdata.

Nytt fra 2022 er at evalueringsresultater og tiltak skal dokumenteres og gjøres kjent for studentene på programmet/emnene ved at studieprogramrapporter publiseres og gjøres offentlig tilgjengelig på nettsiden for studieprogrammet i UiTs studiekatalog på nett.

Formål: Studieprogramevaluering skal ta for seg områder som er av særlig betydning for helhet og sammenheng i programmet, og for studentenes læringsutbytte.

Ramme: Alle studieprogram skal evalueres årlig og studenter og fagmiljø skal involveres i disse. Studieprogramledelsen skal planlegge, gjennomføre og følge opp studieprogramevalueringene.

Oppfølging: Studieprogramledelsen skal følge opp resultater fra evalueringene og iverksette tiltak der det er nødvendig. Evalueringsresultater og tiltak skal gjøres kjent for studentene på studieprogrammet.

Studieprogramrapporten skal i henhold til malen for rapportering inkludere følgende områder/spørsmål:

- Hva er det studieprogrammet lykkes særlig godt med og finnes det erfaringer som bør deles med andre fagmiljø?
- Hva er studieprogramledelsens helhetlige vurdering av studieprogrammet med hensyn på tilbakemeldinger fra studentene (eks. [studenttilfredshet, gjennomføring og søkertall](#)), evt. periodisk evaluering og praksisevaluering, det vitenskapelige fagfeltet, [strategiske føringer ved UiT](#) og arbeidslivet?
- Samsvarer læringsutbyttebeskrivelsen med de lærings- og vurderingsformene som tilbys på studieprogrammet?
- Er kravet til fagmiljø tilknyttet studieprogrammet ivaretatt, jmf. [§2.3 Studietilsynsforskriften](#)?
- Med bakgrunn i denne evalueringen er det noen tiltak som bør gjennomføres for å sikre kvaliteten på studieprogrammet?

2 Opptak og inntakskvalitet i ph.d.-programmet

2.1 Opptakstall

Fakultetet tok opp 17 kandidater til ph.d.-programmet i humaniora og samfunnsvitenskap i 2022. I vårsemesteret 2023 ble det tatt opp 9 nye kandidater. Det er beregnet at opptakstallet for hele 2023 vil ligge mellom 15-18 nye kandidater. I snitt tas det opp cirka 21 studenter årlig, men opptakstallene varierer fra år til år. I 2021 ble det tatt opp 26 nye ph.d.-studenter, mens i 2020 erfarte fakultetet en kraftig nedgang da kun 10 nye studenter startet opp på studiet.

Opptakstall siste seks år har vært:

2022: 17 nye studenter	2019: 27 nye studenter
2021: 26 nye studenter	2018: 22 nye studenter
2020: 10 nye studenter	2017: 25 nye studenter

Periode for oppstart på studiet er en indikator på tidsbruken i tilsetting- og opptakssaker for universitetsstipendiater/ph.d.-studenter. Fakultetene får prognoser og foreløpig fordeling av nøkkelordelte stipendiatstillinger i mars og viderefordeler da stillingene til prosjekter ved instituttene/sentrene og koordinerer felles utlysning av stillingene med søknadsfrist i august/september som gir mulighet for tilsetting og oppstart på studiet fra januar det påfølgende året. Opptak av doktorgradskandidater tidlig i kalenderåret gir også bedre prognoser for at en høyere andel av de opptatte kandidatene lykkes i å fullføre graden innenfor seks (kalender)år etter opptak, jamfør Kunnskapsdepartementets styringsbarometer for institusjonenes evne til å få doktorgradskandidatene igjennom forskerutdanningen.

I kull 2022 ble 15 av de 17 nye ph.d.-studentene startet opp i vårsemesteret, det vil si 88 % av studentene. De fleste av disse startet studiet i januar måned. Til sammenligning ble 65 % av studentene i kull 2021 og 40 % av studentene i kull 2020 tatt opp i vårsemesteret.

Av de 10 nøkkelfordelte stipendiatstillingene med finansieringsstart i 2023 som ble lyst ut sommeren 2022, er to stillinger inndratt grunnet manglende rekruttering. Disse er viderefordelt til prosjekter på reserveliste. Bare for tre av stillingene lyktes det med oppstart på ph.d.-studiet i januar, mens fire stillinger hadde oppstart senere i vårsemesteret. To stillinger har oppstart 1. august, mens for den siste er det nylig sendt ut tilbud om stilling.

2.1.1 Fordeling av studentene på enhetene

I tabellen under vises en oversikt over nye doktorgradskandidater tatt opp til ph.d.-studiet ved instituttene/sentrene fordelt på semestrene våren og høsten 2022, og våren 2023, og totalt antall aktive kandidater på doktorgradsavtale per juni 2023.

Enhet	Antall nye kandidater fordelt på enheter og semestre			Totalt antall kandidater
	Vår 2022	Høst 2022	Vår 2023	
AHR	1		2	12
ILP	2	1	2	17
ISV	5		2	26
ISK	3		2	24
Sesam	1			5
SKK				2
CPS		1		5
IFF	1			5
IBS	1		1	5
IRN	1			7
Sum	15	2	9	108

Tabell 1. Fordeling av ph.d.-studenter på enhetene

2.1.2 Alder, kjønnsfordeling og nasjonalitet

Alder

Gjennomsnittsalder hos doktorgradskandidatene med opptak i perioden 01.01.2022-30.06.2023 er 32 år. Den yngste med opptak var 25 år og den eldste 49 år. De fleste kandidatene fordeler seg nokså jevnt mellom 26-36 år på opptakstidspunktet. Til sammenligning var gjennomsnittsalder 35 år i kull 2021, 34 år for kull 2020 og 35 år for kull 2019, mens gjennomsnittsalder var henholdsvis 31 og 32 år for kull 2018 og 2017.

Kjønnsfordeling

Kjønnsfordelingen mellom opptatte ph.d.-studenter i perioden 01.01.2022-30.06.2023 viser at 17 kandidater er kvinner (65 %) og 9 kandidater er menn (35 %). Dette er tilnærmet samme kjønnsfordeling som i kull 2021 der 18 av kandidatene var kvinner og 8 kandidater var menn, det vil si en kvinneandel på 69 %. Til sammenligning var kvinneandelen 60 % i kull 2020, 70 % i kull 2019 og 73 % i kull 2018.

Nasjonalitet

Blant de 26 kandidatene som hadde opptak til ph.d.-programmet i perioden 01.01.2022-30.06.2023, hadde 18 norsk statsborgerskap, mens 8 kandidater hadde utenlandsk statsborgerskap. Disse er fra Danmark, Sverige, Italia, Russland, Tyskland, Tsjekkia, Bangladesh og USA. Til sammenligning hadde 15 av 26 kandidater med opptak i kull 2021

norske statsborgerskap og 11 kandidater utenlandsk statsborgerskap (Finland, Sverige, Polen, Storbritannia, Russland, Tyskland, Ghana, Uganda, Nepal, Singapore og Mexico). Trenden er, som tidligere år, at Institutt for språk og kultur rekrutterer fleste av de utenlandske kandidatene.

2.2 Inntakskvalitet

Inntakskvalitet er ph.d.-kandidatenes forkunnskaper, herunder gjennomsnittskarakter på mastergraden; tidligere opplæring innen teori/metode; erfaring med større skriftlige arbeider/prosjekter (masteroppgave); evner og forutsetninger (faglige og personlige) for å kunne gjennomføre en forskerutdanning; studentens forskningspotensiale m.v.

Inntakskvaliteten styres og påvirkes av regelverk og rutinene for tilsetting i stipendiatstillinger og opptak til ph.d.-programmet, men også av bedømmelseskomiteens/de sakkyndiges tidligere erfaringer med ph.d.-arbeid og forståelse av hva som kreves for å lykkes med forskerutdanning og fullføre en doktorgrad.

Inntakskvaliteten i ph.d.-studiet kan blant annet omfatte følgende områder:

- Betenkning for stipendiatstillinger (mal, utforming, presentasjon, krav til kompetanse)
- Rekruttering (rekrutteringsgrunnlag, kanaler for annonsering, utlysning på norsk/engelsk, UiTs renomme/attraksjonsverdi som arbeids-/studiested; velferdsordninger)
- Søkers forutsetninger (utdanningsgrunnlag, herunder opplæring i relevant teori og metode, kunnskap og ferdigheter i å skrive prosjektskisse eller -beskrivelse)
- Formelle opptakskrav (nivået på kravene og administrasjonens kvalifikasjoner i å vurdere utdanningsgrunnlag)
- Bedømmelse av søkerne (komiteens kompetanse og tidligere erfaring med ph.d.-arbeid)
- Veiledernes kompetanse (som gir støtte til kandidaten i utarbeidelsen av prosjektbeskrivelsen og oppsett av prosjektplaner som grunnlag for endelig opptak)
- Tidsbruk og/eller andre trinn i tilsetting/opptaksprosessen (frafall av søkere)

2.2.1 Forbedring av mal for betenkninger

UiTs mal for betenkninger for stipendiatstillinger har vært justert og forbedret i flere omganger; herunder ny tekst som beskriver hvilke krav som stilles til søkers utdanningsgrunnlag, og tilpasset tekst om spesielle tilsetningsvilkår for HSL-fakultetet (pilotprosjektet for tilsetting i 3-årig stilling med mulighet for forlengelse av et gjennomføringsstipend på 12 eller 6 måneder), og valgfri tekst dersom masterstudenter i avslutning av sitt studium kan søke på stillingen. Disse justeringene av utlysningsteksten kan bidra til at flere av de som søker på stillingene oppfyller kravene til søknaden fremfor da det ble gitt mindre spesifikk informasjon om for eksempel krav til grunnutdanning.

2.2.2 Undersøkelse av rekrutteringsgrunnlaget

Fakultetet tiltrekker ikke nok kvalifiserte søkere på flere av sine utlyste stipendiatstillinger. Dette kan påvirke inntakskvaliteten og gjennomstrømmingen i studiet negativt. Rekrutteringsgrunnlaget til stillingene er derfor undersøkt nærmere. Som grunnlag for undersøkelsen er det hentet opplysninger fra tilsettings- og opptakssakene for kandidatene med opptak i 2022 og våren 2023 når det gjelder:

- antall søkere til stipendiatstillingen;
- antall søkere funnet formelt kvalifiserte og faglig interessante av bedømmelseskomiteen;
- antall søkere innstilt for tilsetting i saken lagt frem for Tilsettingsutvalget;
- karaktersnitt på mastergraden hos opptatte studenter og andre relevante tilleggsopplysninger

Målet er å undersøke rekrutteringsgrunnlaget, og om det er tilstrekkelig konkurranse om den enkelte ledige studieplassen på ph.d.-programmet. En oversikt for de 17 opptakssakene fra 2022 og 9 opptakssakene fra våren 2023 er gjengitt i tabellen under.

Stipendiatstilling	Antall søkere	Antall innstilte av komiteen	Antall innstilte TU	Tilleggsopplysninger
Vår- og høstsemesteret 2022:				
Egen stilling	4	1	1	Prosjektskisse 7 s. Karaktersnitt B. 4-årig avtale.
Annen enhet UiT	3	2	2	Prosjektskisse 5-6 s. Karaktersnitt B.
NFR HSL	3	2	2	Prosjektskisse 5 s. Karaktersnitt B
NFR ekstern arb.g.	Ukjent	-	-	Prosjektbeskrivelse Karaktersnitt A

NFR ekstern arb.g.	Ukjent	-	-	Prosjektbeskrivelse Karaktersnitt A
Egen stilling	31	5	4	Prosjektskisse 2-3 s. Integrert MA 300 stp Karaktersnitt B
NFR HSL	12	4	4	Motivasjon/forsk.interesser Karaktersnitt B
Egen stilling	8	3	3	Prosjektskisse 2-5 s. Karaktersnitt B
Egen stilling	50	5	4	Prosjektskisse 3 s. Karaktersnitt B
NFR HSL	2	1	1	Prosjektskisse 5 s. Karaktersnitt 2.0
Egen stilling	1	1	1	Prosjektskisse 5 s. Karaktersnitt A
Egen stilling	8	5	2	Prosjektskisse 5 s. Integrert MA 300 stp Karaktersnitt B
NFR HSL	5	1	1	Motivasjon/forsk.interesser Karaktersnitt A
Egen stilling	14	2	2	Prosjektbeskrivelse 10 s. Karaktersnitt A
Egen stilling	5	4	4	Prosjektskisse 5 s. Karaktersnitt A
Egen stilling	6	2	2	Prosjektskisse 3-5 s. Karaktersnitt B
Egen stilling	3	2	2	Prosjektskisse 5 s. Karaktersnitt B
Vårsemesteret 2023:				
Stip. off.forv.org. Ekstern arb.giver	Ukjent	-	-	Prosjektbeskrivelse Karaktersnitt A
NFR HSL	8	3	2	Prosjektskisse 5 s. Karaktersnitt A
Egen stilling	9	3	2	Prosjektskisse 3-5 s. Karaktersnitt A
Annen enhet UiT	7	4	2 (2)	Prosjektskisse 10 000 tegn Karaktersnitt tilsvarende A
Egen stilling	12	2	1	Prosjektskisse inntil 10 s. Karaktersnitt A
Egen stilling	36	5	4	Prosjektskisse 5 s. Karaktersnitt B
Egen stilling	10	3	3	Prosjektskisse 5 s Karaktersnitt A
Egen stilling	16	9	4	Motivasjon/forsk.interesser Integrert MA 300 stp Karaktersnitt B
Egen stilling	4	3	3	Prosjektskisse 6 s. Karaktersnitt tilsvarende A

Tabell 2. Nøkkelopplysninger fra tilsettings- og opptakssaker år 2022 og vårsemesteret 2023.

Oppsummering:

Kravene til mastergrad som grunnlag for opptak til ph.d.-studier er i tråd med beskrivelsene i det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket for livslang læring, og fakultetets hovedregler for opptak når det gjaldt karaktersnitt.

Alle opptatte ph.d.-studenter er tilsatt i stipendiatstillinger enten ved HSL-fakultetet (15 universitetsstipendiater og 5 NFR-stipendiater), andre enheter ved UiT (2 universitetsstipendiater) eller eksterne institusjoner (2 NFR-stipendiater og 1 stipendiat med støtte fra offentlig forvaltningsorgan).

De fleste stillingene ble lyst ut med krav om innsending av en kortere prosjektskisse. Dette gav de tilsatte et midlertidig opptak under betingelse om videre utvikling av prosjektet i samråd med veileder(e) som kan danne grunnlag for et endelig opptak til studieprogrammet etter tilsetting. Alle stipendiatene i denne gruppen fikk endelig opptak etter anbefaling fra instituttet. Det er bare i ett tilfelle der det hverken ble bedt om prosjektskisse eller prosjektbeskrivelse, kun bedt om motivasjonsnotat og forskningsinteresser. For to egne NFR-stipendiater forelå det allerede ferdig definerte prosjekt for stillingene og det ble derfor søkt med motivasjonsnotat og presentasjon av egne forskningsinteresser, mens prosjektbeskrivelse for opptaket ble utviklet etter tilsetting. Også for en universitetsstipendiatstilling ble det bare bedt om motivasjonsnotat og presentasjon av egne forskningsinteresser selv om prosjektet ikke var ferdig definert.

Vi ser positive trender når det gjelder rekrutteringsgrunnlag og karaktersnitt hos de som tas opp til ph.d.-programmet. Det er en positiv økning i antall søkere på stillingene våren 2023, mens vi i 2022 så at flere av stillingene hadde færre enn fem søkere. Dette kan skyldes økt innsats i fagmiljøene for å gjøre ledige stillinger kjent gjennom sine nettverk og faren for inndragelse av stillingen dersom de ikke lykkes med å rekruttere kvalifiserte søkere på første forsøk. Utlysningsperioden ble utvidet for flere av stillingene som gav tilsetting våren 2023. Noen av stillingene lå lyst ut i opptil 4,5 måned.

Det er også en positiv trend å spore der karaktersnittet er A hos de fleste opptatte kandidatene i vårsemesteret 2023, mens snittet som oftest var B hos de som fikk opptak i 2022. I forhold til tidligere år ser vi nå at ingen av søkerne er vurdert for opptak etter unntaksreglene med karaktersnitt C. Dette er normalt ikke noe problem for stillinger der flere søkere konkurrerer om en studieplass (= en stipendiatstilling).

2.2.3 Revidert rutine i opptakssaker

Inntakskvaliteten i ph.d.-studiet ble satt på agendaen i handlingsplanen for 2021 og videreført i handlingsplanen for 2022. To saker om rutinene i opptakssaker ble behandlet i ph.d.-utvalgets møter i henholdsvis oktober og desember 2022.

HSL-fakultetet har hittil vært eneste fakultet ved UiT som har delegert mandat til Tilsettingsutvalget (TU) om å avgjøre endelig opptak til ph.d.-programmet. Ved øvrige fakulteter med eget doktorgradsprogram, gjør TU vedtak om et midlertidig opptak ved tilsetting i stipendiatstillinger, mens søknad om endelig opptak behandles etter tilsetting i programstyrene (doktorgradsutvalgene).

I de fleste tilsetting- og opptakssakene for stipendiatstillinger gjør TU ved HSL-fakultetet vedtak om midlertidig opptak da det som oftest kun bes om en kortere projektskisse til søknaden på stillingene, og denne må videreutvikles etter tilsetting for å kunne gis et endelig opptak senere i ph.d.-utvalget. Det er når søker har levert en lengre prosjektbeskrivelse og bedømmelseskomiteen ikke finner mangler ved denne, at TU gjør vedtak om endelig opptak.

Det ble avdekket to utfordringer med fakultetets opptaksmodell:

1. Kravene til søknad satt i ph.d.-forskriften (§ 9. *Søknaden*) er flere og mer omfattende enn det som tas med i betenkninger. Dette gjør at TU formelt sett ikke har grunnlag for å kunne avgjøre endelig opptak.
2. Sammensetningen av medlemmer i TU imøtekommer ikke kravene til 'opptakskomiteen' for ph.d.-programmet nedfelt i ph.d.-forskriften § 5. *Ansvar for doktorgradsutdanningen*. Programstyret for et ph.d.-studie skal bestå av medlemmene som skal være forskere med doktorgrad eller tilsvarende kompetanse, og doktorgradskandidater. Kandidatene skal ha minst 20 % av medlemmene. Ph.d.-utvalget tilfredsstiller kravene satt til opptakskomite, mens fakultetets TU oppnevnt for perioden 2022-2025, ikke har denne sammensetning.

Ph.d.-utvalget foreslo derfor at det skal legges frem forslag om endring av TUs mandat ved revidering av reglementet for fakultetet i 2023, der TU kun kan gjøre vedtak om midlertidig, ikke endelig opptak. Endelig opptak til ph.d.-studiet skal behandles i ph.d.-utvalget.

Ph.d.-utvalget anbefalte derfor at HSL-fakultet bør følge samme opptaksmodell som ved de øvrige fakultetene og at TUs mandat endres fra å kunne gjøre endelig opptak, til midlertidig opptak, og videre at endringen nedfelles i revidert reglementet for fakultetet som planlegges behandlet i fakultetsstyret i løpet av 2023.

Ph.d.-utvalget foreslo at alle stipendiatstillinger bør lyses ut med krav om prosjektskisse. Etter tilsetting skal kravene til opptakssøknader i ph.d.-forskriften følges opp av kandidaten i samråd med veileder. En ny mal for prosjektbeskrivelse og prosjektplaner ble utformet og tatt i bruk av nye ph.d.-kandidater våren 2023 for å påse at alle kravene er belyste før et endelig opptak behandles. Kandidaten skal heretter videreutvikle prosjektskissen fra søknaden på stipendiatstillingen, til en relativt detaljert prosjektbeskrivelse på ca. 10 sider (del 1) og sette opp planer relatert til prosjektet (del 2). Normalt får kandidaten en frist på 2 måneder etter tilsetting til å søke om endelig opptak.

2.2.4 Veileders- og sakkyndiges kompetanse

Ny doktorgradsforskrift gjeldende fra 1.1.2023 innførte en skjerping av kravene til kompetansen hos de som oppnevnes som veiledere for doktorgradskandidater. Tidligere var det kun en anbefaling om at minst en av de oppnevnte veilederne burde ha tidligere erfaring fra eller opplæring som veileder for kandidater. Nå stilles det derimot et krav om at minst en av veilederne *skal* ha slik kompetanse. Lignende krav til kompetanse bør også gjenspeiles hos medlemmer i komiteer som skal vurdere søkere for stipendiatstillinger og opptak til ph.d.-programmer ved UiT.

I utfyllende bestemmelser for tilsetting i stillinger som postdoktor, stipendiat og vitenskapelig assistent ved UiT, var det opprinnelig bare en anbefaling at medlemmene burde ha tidligere veiledningserfaring fra doktorgradsnivå: *«Så langt som mulig bør komitémedlemmene ha veiledningserfaring på doktorgradsnivå»*. I forbindelse med revidering av de utfyllende bestemmelsene spilte fakultet inn forslag om strengere krav til sakkyndiges kompetanse på ph.d.-området i forbindelse med høringsrunden. Rektors behandling av saken er ventet om kort tid¹.

¹ Arkiv: 2022/10656-9

3 Ph.d.-emner og opplæringsdelen

3.1 Obligatoriske og valgfrie ph.d.-emner

Fakultetet tilbyr hvert år tre emner som dekker kravene til de obligatoriske komponentene i opplæringsdelen (vitenskapsteori, forskningsetikk og formidling): SVF-8038 Research Ethics (3 stp.) – tilbys i hvert vårsemester; SVF-8054 Theory of Science (7 stp.) - tilbys i hvert høstsemester; og SVH-8001 Research dissemination 5 stp. (engelskspråklig variant) har vært tilbudt i hvert høstsemester, og SVH-8002 Forskningsformidling 5 stp. (norskspråklig variant) i hvert vårsemester.

I tillegg har fakultetet hatt det administrative ansvaret for det generiske emnet: GEN-8001 Take Control of your PhD Journey (2 stp), som er et tilbud ved Universitetsbiblioteket. Emnet har vært tilbudt en gang hvert semester, men våren 2023 besluttet ph.d.-utvalget at fakultetet kun kan bistå med administrative tjenester til levering av emnet én gang i året og i høstsemestrene gjeldende fra og med høstsemesteret 2023. Emnet er del av porteføljen til High North Academy, og er et tilbud til alle nye doktorgradskandidater ved hele UiT. Ph.d.-utvalget har tidligere vedtatt at dette emnet kan godkjennes som valgfritt emne i opplæringsdelen til ph.d.-kandidatene i humaniora og samfunnsvitenskap. Øvrige generiske emner, eller ‘transferable skills’-emner, godkjennes normalt ikke i opplæringsdelen til kandidater ved HSL-fak med mindre de oppfyller læringsmålene satt for ph.d.-programmet. På dette området er det etablert ulik praksis av programstyrene ved de andre fakultetene ved UiT.

I 2022 tilbudte fakultetet totalt 10 ph.d.-emner. Siden ressurser og initiativ til de fagspesifikke emnene i teori og metode gis av instituttene/sentrene, svinger antallet emner som tilbys fra år til år. Til sammenligning ble det i 2021 tilbudt 10 emner, i 2020 ble det tilbudt 17 emner, mens det i 2019 ble tilbudt 18 emner. I tabellen under vises en oversikt over antall tilbudte emner i forhold til antall aktive ph.d.-studenter på eget ph.d.-program de fem siste årene:

År	Antall emner	Antall studenter
2022	9 emner	100
2021	10 emner	123
2020	17 emner	153
2019	18 emner	145
2018	23 emner	141
2017	15 emner	168

Tabell 3. Antall tilbudte ph.d.-emner i forhold til antall aktive ph.d.-studenter årene 2019-2022

Vår 2022			
Enhet	Emne	Studenter	Merknad
UB	GEN-8001 Take Control of your PhD Journey, 2 stp.	48	Åpent emne grunnet digital undervisning
HSL	SVF-8038 Research Ethics, 3 stp.	29	Obligatorisk emne
HSL	SVH-8002 Forskningsformidling, 5 stp.	14	Adgangsbegrenset: 15 plasser
HSL/ILP	SVF-8040 Kvalitativ forskning, 5 stp.	24	Fakultetets emne som går på omgang mellom institutt/senter
ISK	HIF-8039 Language tecnology for minority languages, 5 stp.	1	
Høst 2022			
UB	GEN-8001 Take Control of your PhD Journey, 2 stp	45	Åpent emne grunnet digital undervisning
HSL	SVF-8054 Theory of Science, 7 stp	26	Obligatorisk
HSL	SVH-8001 Research dissemination	12	Obligatorisk. Maks. 15 plasser
IBS	SVF-8066 Introduction to scientific approaches and theoretical State of the Art to child welfare, social work and social policy	12	Fagspesifikt emne
Vår 2023			
UB	GEN-8001 Take Control of your PhD Journey, 2 stp.	38	
HSL	SVF-8038 Research Ethics, 3 stp.	12	Obligatorisk
HSL	SVH-8002 Forskningsformidling, 5 stp.	11	Obligatorisk. Maks. 15 plasser.
HSL/ILP	SVF-8040 Kvalitativ forskning, 5 stp.	12	Fakultetets emne som går på omgang mellom institutt/senter
ISK	HIF-8040 Constructicography: Advanced Topics in Construction Grammar	9	Fagspesifikt emne
Sesam	SVF-8059 Theorizing and applying critical indigenous philosophies	10	Fagspesifikt emne

Tabell 4. Oversikt over tilbudte ph.d.-emner vår og høst 2022 og vår 2023

3.2 Evaluering av ph.d.-emner

Hvert emne som arrangeres jevnlig, skal evalueres én gang i løpet av programperioden, det vil si hvert tredje år. Den vanlige praksisen er at et nytt emne, eller vesentlig revidert emne, evalueres etter første gangs gjennomføring. Emner som tilbys kun én gang skal også evalueres.

Det har blitt gjennomført emneevalueringer av følgende emner i 2022:

1. SVF-8054 Theory of Science
2. SVF-8040 Kvalitativ forskning
3. SVF-8066 Introduction to scientific approaches and theoretical State of the Art to child welfare, social work and social policy

SVF-8054 Theory of Science ble evaluert høsten 2022. Studentevalueringa ble sendt ut via nettskjema etter undervisningsslutt, og det var 15 av 29 oppmeldte studenter som svarte.

De fleste studentene var fornøyde med undervisningen, vanskelighetsgraden og pensum for fellesdelen. Når det gjelder spesialiseringene var de fleste fornøyde med både organiseringen av undervisningen, forelesers presentasjoner og de synes at det var passe vanskelig.

Etter studentevalueringen fra 2021, der studentene skrev at de syntes to fulle undervisningsdager (med fellesundervisning) var intense, gikk faglærerne over til å tilby tre kortere dager i stedet for to fulle dager. Evalueringen fra 2022 viste at en del av studentene fortsatt opplever fellesforelesningene som utmattende, og derfor tror faglærer at det kan være en god ide å endre formatet litt, og gi en kombinasjon av både studentaktiv undervisning og forelesninger. Dermed kan man kanskje da gå tilbake til to fulle dager med fellesundervisning.

SVF-8040 Kvalitativ forskning ble evaluert våren 2022, via Nettskjema etter undervisningsslutt. Det var kun 9 av 24 kandidater som responderte.

Flere av studentene peker på at det fungerte godt med organiseringen av undervisningen, der det var to dager med forelesning og en dag med presentasjoner. Ellers så var det flere som syntes det var fint at det var flere undervisere, som alle hadde egne eksempler/innfallsvinkler fra egen forskning. Samtalene/tilbakemeldingene på presentasjonene fungerte også godt.

Av endringer var det flere som pekte på at vanskelighetsnivået kunne ha vært høyere, og at det burde ha vært inkludert litt nyere metoder.

Faglærer er enig i at nivået kan høynes, samt at det kan legges et større fokus på epistemologi og ontologi knyttet til kvalitativ metode/samt paradigmer innen kvalitativ metode.

SVF-8066 Introduction to scientific approaches and theoretical State of the Art to child welfare, social work and social policy ble evaluert skriftlig høsten 2022. 8 av 10 påmeldte kandidater leverte sine evalueringer. De fleste av kandidatene var fornøyde med undervisningen, vanskelighetsgraden og pensum i emnet. Kandidatene ga tilbakemelding på at kurset var noe langt, og at 3 dager med forelesninger var intense.

Evalueringen viste at en del av studentene opplevde fellesforelesningene som utmattende, og derfor tror faglærer at det kan være en god ide å endre formatet litt, og gi en kombinasjon av både forelesninger og studentaktiv undervisning.

3.2.1 Manglende evaluering av ph.d.-emner

Det var tre emner som stod på planen for emneevaluering i 2022, og alle tre evalueringer ble gjennomført.

4 Framdriftsrapportering

Fakultetets rutine for framdriftsrapportering er en viktig del av kvalitetssikringsarbeidet i ph.d.-studiet. Den starter ved at ph.d.-studentene rapporterer årlig om framdrift og eventuelle avvik i utdanningsplanen (plan for arbeidet med ph.d.-prosjektet/-avhandlingen, og plan for opplæringsdelen) ved å besvare et skjema på 20 spørsmål innen 1. februar for det foregående kalenderåret, som del av semesterregistreringen i vårsemester i Studentweb. Hovedveilederne skal rapportere på lignende spørsmål (undersøkelse i Nettskjema). Framdriftsrapportene oversendes instituttet/senteret med oppfølgingsansvar for studentene, og enhetene bes gjennomføre forskersamtaler med studentene. En oppsummering av disse forskersamtalene nedfelles i en institutt-/senterrapport, som oversendes fakultetet i mai. I rapportene skal instituttet/senteret opplyse om behov for oppfølging og tiltak de har iverksatt, eller ønsker at fakultetet skal iverksette. Disse behandles i ph.d.-utvalgets junimøte.

4.1 Kandidatenes og hovedveileders framdriftsrapportering

Studentene og veileder har plikt til å levere framdriftsrapport, jmfør § 16. *Fremdriftsrapportering* i ph.d.-forskriften og fakultetets utfyllende regler til forskriften (jf. forskrifta § 16).

Av 100 kandidater som ble bedt om å levere framdriftsrapport for kalenderåret 2022 var det 86 som gjorde det. Med andre ord var det 86 % av studentene leverte framdriftsrapporten. Til sammenligning var svarprosenten 94 % for 2021, og 90 % for 2020.

Det ble levert rapporter for 75 studenter fra hovedveilederne, som også tilsvarer 75 %. Dette er bedre enn fjorårets rapportering, der 67% av veilederne rapporterte for studentene sine.

Det må fortsatt jobbes videre for å få opp svarprosenten til både kandidater og veiledere.

4.2 Institutt-/senterrapporter etter forskersamtaler med kandidatene

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.

4.2.1 Oppfølging av tiltak

Ph.d.-utvalget behandlet rapportene i møte 7. juni 2023 (sak PHD-U 15/23), og der ble følgende oppfølging etter fjorårets fremdriftsrapportering og forskersamtaler anbefalt:

1. Institutt som planlegger å søke om tildeling av stipendiatstillinger må undersøke om det finnes et opplæringstilbud innen fagspesifikk teori og metode av relevans for kandidatens prosjekt. Er tilbudet mangelfullt må instituttet bidra med nye ph.d.-emner/forskerkurs/spesialpensum. Samme gjelder når det anbefales opptak av doktorgradskandidater tilsatt hos ekstern part.
2. Ph.d.-kandidater tatt opp til HSL-fakultetets ph.d.-program, men tilsatt på andre fakultet ved UiT eller hos ekstern arbeidsgiver, må få informasjon i oppstartsamtalene angående

hvilket forskermiljø de skal ha tilknytning til. Instituttet tar ansvar for sin rolleavklaring i oppstartssamtalen (f.eks. mellom instituttleder, veileder og ph.d.-koordinator).

3. Fakultetet skal undersøke om det er behov for et kurstilbud for veiledere om oppfølging av sykemeldte stipendiater.
4. Fakultetet skal gjennomgå tekst på nettsiden og i fakultetets utfyllende bestemmelser til ph.d.- forskriften med tanke på tydeliggjøring.
5. Instituttet får ansvar for å følge opp kandidater som ikke har levert framdriftsrapport, og rapportere særskilt om status etter forskersamtale med de kandidatene dette gjelder.

5 Supplerende seminartilbud

5.1 Seminartilbud til veilederne

HSL-fakultetet har som mål å arrangere et eget seminar for veiledere av doktorgradskandidater både i høst- og vårsemesteret.

Den 7. april 2022 ble det avholdt et fysisk seminar for veiledere, der tema for seminaret var veilederrollen, veiledningsteam, forventningsavklaringer og etikk. Professor Linda Nesby, ISK/UiT, og prorektor for utdanning Silje Bringsrud Fekjær, OsloMet, holdt foredragene. Det var 28 påmeldte deltagere i tillegg til foredragsholderne.

Et planlagt seminar høsten 2022 utgikk da påtenkte foredragsholdere ikke hadde anledning til å stille på aktuelle datoer.

Den 2. mars 2023 ble det arrangert et fysisk seminar for veiledere, og tema for seminaret var forventningsavklaringer i veiledningen (både i teamet og i forhold til kandidaten). Professor Turid Moldenæs, ISV, og professor Tove I. Dahl, Institutt for psykologi, var foredragsholderne. Det var 28 påmeldte deltagere også denne gang (i tillegg til foredragsholderne).

5.2 Seminartilbud til doktorgradskandidatene

19. oktober 2022 ble det avholdt et digitalt seminar om veiledning for doktorgradskandidatene ved fakultetet. Tema var rammene for veiledning og hvordan studentene kan få best mulig utbytte av veiledningen. Innledere var prodekan forskning Trine Kvidal-Røvik, seniorrådgiver Mayvi Johansen og professor Silje Bringsrud Fekjær. Det var 12 kandidater som deltok på seminaret.

22. mars 2023 ble det avholdt et digitalt seminar for kandidatene som omfattes av pilotprosjektet om gjennomføringsstipend, samt deres veiledere. Doktorgradskandidater med opptak til ph.d.-studiet og som er tilsatt i 3-årig stilling som universitetsstipendiat ved fakultetet, vil kvalifisere seg for et gjennomføringsstipend på 12 eller 6 måneder dersom avhandlingen leveres inn på normert tid (3 år) eller etter mindre forsinkelser (innen 3,5 år). På seminaret ble det gitt informasjon om modellen for gjennomføringsstipend og svart på spørsmål. Innledere var prodekan forskning Trine Kvidal-Røvik og seniorrådgiver Mayvi Johansen. Circa 12 personer deltok.

6 Avlagte doktorgrader

Det ble gjennomført 15 disputaser for ph.d.-graden våren og høsten 2022, og 4 disputaser våren 2023. En person ble kreert for dr.philos.-graden våren 2022 (Tor Christian Dahl-Eriksen), mens én kandidat på cotutelle-avtale ved UiT avla ph.d.-graden ved Universitetet i Verona høsten 2022 (Eirini Apostolopoulou). Disse to er ikke telt med i denne sammenhengen. Til sammenligning fullførte 22 kandidater ph.d.-graden i 2021 og 23 kandidater i 2020, mens 16 kandidater avla graden i 2019.

I tabellen under gis en oversikt over fullførte ph.d.-kandidater i 2022 og våren 2023 år for opptak til studiet i parentes (årskull), fordelt på enhet, monografi eller artikkelsamling, avhandlingsspråk og disputasdato (dato for oppnådd grad).

Enhet	Navn	Monografi	Artikkelsamling	Oppnådd ph.d.-grad
ISK	Natalia Jardón Pérez (kull 2017)	X (engelsk)		4. mars 2022
	Maud Westendorp (kull 2017)		X (engelsk)	30. mars 2022
	Azadeh Mazloumsaki Isaksen (kull 2015)	X (engelsk)		7. april 2022
	Isabel Nadine Jensen (kull 2018)		X (engelsk)	20. juni 2022
	Ingri Løkholm Ramberg (kull 2018)	X (norsk)		24. juni 2022
	Bror-Magnus Sviland Strand (kull 2016)		X (engelsk)	25. august 2022
	Paula Ryggvik Mikalsen (kull 2017)	X (engelsk)		7. mars 2023
	Daria Kosheleva (kull 2018)		X (engelsk)	26. juni 2023
ISV	Maria Sæther (kull 2015)	X (norsk)		30. september 2022
AHR	Gaute Lund Rønnebu (kull 2017)	X (norsk)		4. mars 2022
	Theodor Sandal Rolfsen (kull 2018)	X (engelsk)		10. november 2022
	Karin Tansem (kull 2016)		X (engelsk)	8. desember 2022

	Helen Jennings (kull 2017)	X (engelsk)		13. januar 2023
IFF	Sead Zimeri (kull 2016)	X (engelsk)		28. september 2022
	Vegard Stensen (kull 2018)		X (engelsk)	7. oktober 2022
ILP	Gørill Warvik Vedeler (kull 2016)		X (norsk)	8. mars 2022
	Anna-Maria H. Stenseth (kull 2016)		X (engelsk)	11. mars 2022
	Ingrid Karoline Jakobsen (kull 2013)		X (engelsk)	6. desember 2022
	Kristina Junttila Valkoinen (kull 2013)	X (engelsk)		28. mars 2023

Tabell 5. Oversikt over fullførte ph.d.-kandidater fordelt på enhetene og avhandlingstype

Blant de som fullførte ph.d.-graden i 2022 og våren 2023 ser vi at om lag halvparten av kandidatene velger å skrive monografier (10 kandidater) og artikkelbaserte avhandlinger (9 kandidater). Trenden er stort sett den samme når vi ser på fordelingen monografi/artikkelsamling tidligere år. Det er en liten helling mot at flere velger å skrive monografi enn artikkelsamling.

2021: 13 monografier/9 artikkelbaserte avhandlinger;

2020: 12 monografier/11 artikkelsamlinger;

2019: 9 monografier/7 artikkelsamlinger.

De fleste velger å skrive avhandlingen eller artikkelsamlingen på engelsk (15 av 19 kandidater), mens 4 kandidater har skrevet avhandlingen på norsk.

7 Gjennomstrømming i ph.d.-studiet

Blant kandidatene som oppnådde ph.d.-graden i 2022 og våren 2023, gjennomførte 15 av 19 kandidater innenfor seks år brutto tid regnet fra opptaksåret. Til sammenligning fullførte 18 av 22 kandidater ph.d.-graden i 2021 innenfor seks år etter opptak, og 15 av 23 kandidater i 2020.

Kunnskapsdepartementets måltall for de humanistiske og samfunnsvitenskapelige fagene er at 75 % av ph.d.-studentene skal ha fullført graden innenfor en tidsramme på seks år etter opptak til studiet. Det er brutto tid som legges til grunn. Tidsrammen inkluderer derfor eventuelle permisjoner og rene studierelaterte forsinkelser. I tabellen under gis det en oversikt over andelen fullførte ph.d.-kandidater i prosent fordelt på UiTs fakulteter med ph.d.-program, seks år etter opptak til kullene 2014, 2015 og 2016.

Fakultet	Rapporteringsår 2020 (kull 2014)	Rapporteringsår 2021 (kull 2015)	Rapporteringsår 2022 (kull 2016)	Snitt i % over 3 år
Helsefak	56,4	65,8	59,7	60,6
NT-fak	61,1	63,0	68,8	64,3
HSL-fak	40,9	52,4	64,7	52,7
BFE-fak	45,8	53,8	61,1	53,6
Jurfak	71,4	66,7	75,0	71,0
IVT-fak	100,0	50,0	100,0	83,3
UiT snitt	62,6	58,6	71,6	64,3

Tabell 6. Andel fullførte ph.d.-grader innen seks år etter opptak for kullene 2014, 2015 og 2016 ved UiTs fakulteter

Andelen fullførte doktorgrader ved HSL-fakultetet viser positiv utvikling fra kull 2014-2016. Resultatet i kull 2016 der 64,7 % av kandidatene har fullført graden, er fakultetets beste resultat siden KD tok i bruk styringsbarometeret.

Siden andelen fullførte kandidater kan svinge mellom kullene, vil et bedre mål for å vurdere utviklingen i fakultetets evne til å få doktorgradskandidatene igjennom ph.d.-studiet, være å se på utviklingen i snittet for de tre siste innrapporterte kullene:

41,9 % (snitt for kullene 2014, 2013 og 2012)

42,7 % (snitt for kullene 2015, 2014 og 2013)

52,7 % (snitt for kullene 2016, 2015 og 2014)

Fakultetet følger også med på andelen doktorgradskandidater som leverer inn avhandlingen på normert studietid. Normert studietid regnes i denne sammen som innlevering innen finansieringsperioden utløper. I denne perioden kan det være at kandidaten har hatt permisjoner som har gitt rett til forlengelse med lønn i stipendiatstillingen, det vil si at bruttotiden kan overstige tre år. Poenget er å undersøke i hvilken grad kandidatene lykkes med å ferdigstille avhandlingen når de har hatt tre år fulltid til arbeidet med ph.d.-studiene.

Kull 2017: 12 av de 25 kandidater som ble tatt opp til ph.d.-programmet i 2017 har per august 2023 levert avhandlingen inn til bedømmelse, hvorav 7 kandidater levert på normert studietid (28 %), mens 10 kandidater har så langt fullført graden i løpet av 6 år (40 %). Kull 2017 har 'frist' innen utgangen av 2023 til å fullføre ph.d.-graden for å telle med i KDs styringsbarometer, og videre inngå i nøkkelen som kan gi uttelling i antall nøkkelfordelte stipendiatstillinger som universitetsstyret fordeler fakultetet.

Kull 2018: 9 av 21 kandidater har per 14. august 2023 levert avhandlingen til bedømmelse. Blant disse leverte bare 3 kandidater avhandlingen på normert studietid (14 %). Så langt har 6 av kandidatene fullført graden i løpet av fem studieår (28,6 %). Kandidatene i kull 2018 bør fullføre ph.d.-graden innen utgangen av 2024.

Kull 2019: 5 av 26 kandidater har per 14. august levert avhandlingen til bedømmelse. Blant disse har 4 kandidater så langt levert avhandlingen inn til normert studietid (15,4 %). Antallet kan bli høyere. Ingen har så langt fullført graden i dette kullet, men to disputaser er bekreftet. Kandidatene i kull 2019 bør fullføre ph.d.-graden innen utgangen av 2025.

8 Utenlandsstipend og overgangsstipend

Utenlandsstipend

Som del av ph.d.-studiene kan doktorgradskandidatene legge opp til et utenlandsopphold ved en vertsinstitusjon av relevans for studentens ph.d.-prosjekt. Fakultetet kan støtte opphold med varighet på to til seks måneder, og unntaksvis opp til ti måneder. UiT har egne retningslinjer for dette, mens fakultetet har utfyllende bestemmelser og kriterier for å rangere søkerne. Disse kunngjøres i utlysningen med invitasjonen om å søke utenlandsstipend.

Ti kandidater søkte om utenlandsstipend for opphold ved en vertsinstitusjon i utlandet med oppstart i 2022, mens sju ble funnet kvalifiserte og fikk innvilget til sammen kr 693 000 i stipend og reisestøtte. Kandidatene har hatt opphold ved følgende vertsinstitusjoner:

Københavns universitet, Danmark. 4,5 måneders opphold høsten 2022.

Université de Tours, Frankrike. 4 måneders opphold våren 2022.

Pennsylvania State University, USA. 6 måneders opphold våren 2022.

University of Amsterdam, The Amsterdam School of Cultural Analysis, Nederland. 10 måneders opphold.

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen Nürnberg, Tyskland. 5,5 måneders opphold våren 2022.

University of California, Los Angeles, USA. 6 måneders opphold våren 2022.

University of The Witwatersrand, Johannesburg, Sør-Afrika. 6 måneders opphold høsten 2022.

Overgangsstipend

Fakultetet lyste ut overgangsstipend i både vår- og høstsemesteret 2022, og i vårsemesteret 2023. Stipendene er beregnet på kandidater som har lyst til å satse på en vitenskapelig karriere. Invitasjonen gikk til forskere som har disputert og ph.d.-kandidater som har levert inn avhandlingen til bedømmelse i perioden siden forrige utlysning. Søknadsfristene har vært 1. mars og 1. september er satt med tanke på kandidatenes muligheter for å kunne disputere før sommeren og innen utgangen av kalenderåret. Ordningen med overgangsstipendene har til dels også fungert som insentiv for å ferdigstille doktoravhandlingen på god tid. Vi ser en nedgang i antall søkere som konkurrerer om å få tildelt stipend i 2022 og våren 2023. Sammenlignet med kalenderåret 2021 da 12 kvalifiserte ph.d.-kandidater/forskere søkte og fire kandidater fikk tildelt overgangsstipend, er det enkelte semestre (våren 2022 og våren 2023) liten eller ingen reell konkurranse om å oppnå stipend.

Våren 2022: 3 søkere. To stipend ble fordelt.

Høsten 2022: 5 søkere hvorav to søkere ble vurdert som ikke kvalifiserte. To stipend ble tildelt, men bare ett av stipendene ble benyttet da en rangert søker takket nei og neste rangerte søker ikke oppfylte kriteriene for å kunne ta imot stipendet.

Våren 2023: 2 søkere. To stipend ble fordelt.

Overgangsstipendene ble i hovedsak benyttet til skriving av artikler for publisering, og til utvikling av forskningsprosjekt for blant annet søknad om postdoktorstilling eller annen forskningsfinansiering.



SAKSFRAMLEGG

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

Møtedato:
06.09.2023

Sak:
23/23

Innføring av mentorordning for nye doktorgradskandidater på ph.d.-programmet i humaniora og samfunnsvitenskap

Innstilling til vedtak:

1. Ph.d.-utvalget godkjenner den modellen for mentorordning for doktorgradskandidater ved HSL-fakultetet med de innspill og kommentarer som gis i møtet.
2. Ph.d.-utvalget ber om at mentorordningen iverksettes ved instituttene/sentrene i løpet av høstsemesteret 2023.

Bakgrunn:

En sak om innføring av mentorordningen for nye doktorgradskandidater på ph.d.-programmet i humaniora og samfunnsvitenskap ble lagt frem for ph.d.-utvalget i møte 7. juni 2023, men vedtatt utsatt grunnet manglende representasjon fra ph.d.-kandidatene. Saken ble imidlertid diskutert blant de øvrige medlemmene i utvalget. Innspillene deres er tatt med når saken her legges frem på nytt for utvalget for behandling.

Forutgående prosesser for innføring av mentorordning på ph.d.-nivå

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 høyre utdanning.
- Nivå 1 skal i samarbeid med fakultetene lage sentrale retningslinjer for hva formålet med mentorordninger skal være og hvordan de kan evalueres. I tillegg bør det utredes hvordan et sentralt rammeverk kan støtte fakultetenes mentorordninger samtidig som den ivaretar mangfoldet.

Fakultetsstyret behandlet oppfølgingen av utdanningsmeldingen i møte 15. juni 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 er tilsatt i stipendiatstilling 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. De kan allerede være kjent med byen på sitt campus (Tromsø, Alta eller Harstad) og landsdelen fra tidligere. 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.

¹ Arkiv: 2020/257 (sak FS 20/21).

² Arkiv: 2022/9441

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 institutt leverer ikke på alle punktene. Det må her opplyses at sentrene, som ikke har egne ph.d.-koordinatorene, 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 av faglig karakter for inkludering.

Hvem bør så være mentor for nye doktorgradskandidater?

Spesielt for HSL-fakultetet er ordningen med ph.d.-koordinatorene ved alle instituttene. Utformingen av mentorordninger på de andre fakultetene må sees i lys av at de ikke har ph.d.-koordinatorene (se

vedlegg). Et forslag om at ph.d.-koordinator også kan være mentor ble diskutert i ph.d.-utvalgets møte i juni. Forslaget gikk ut på at instituttene selv kan 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.

Forslaget om å kombinere rollene som mentor og ph.d.-koordinator ble forkastet. Det ble vurdert i møtet at for å lykkes med ambisjonen om at mentor skal bidra til å bryte ned asymmetriske forhold mellom ny stipendiat og det etablerte kollegiet, er det mer hensiktsmessig at mentor er en person som selv enten er i avslutningen av sitt ph.d.-løp eller nylig har fullført ph.d.-graden med relativt ferske erfaringer fra selv å være ny doktorgradskandidat, fremfor å koble rollen til ph.d.-koordinator som kan være senior professor der terskelen for å ta kontakt kan oppleves som høyere. Mentor kan f.eks. være nylig utdannet ph.d.-kandidat og tilsatt i stillinger som universitetslektor, førsteamanuensis eller postdoktor ved enheten.

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 med avtale om å ha rollen overfor den nye kandidaten for en fastsatt periode.

Det bes også om innspill til:

- rolleavklaring veileder-ph.d.-koordinator-mentor-forskningsgruppe- eller prosjektleder
- anbefalte arbeidsoppgaver for mentor,
- mentorfunksjonens varighet, f.eks. 6 måneder fra kandidatens oppstart på ph.d.-studiet
- 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 lønnplassering 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.