

Åtgärdsplan efter 2021 års utvärdering av forskarutbildningarna i Freds- och utvecklingsforskning, Samhällsvetenskapliga miljöstudier och Socialantropologi vid Institutionen för globala studier

Bedömaregruppen har utifrån universitetets kriterier för utbildningsutvärdering utvärderat forskarutbildningarna vid Institutionen för globala studier (School of Global Studies – SGS) vid Samhällsvetenskapliga fakulteten. Följande personer ingick i bedömaregruppen:

- Professor Kristine Höglund, Uppsala universitet (ordförande)
- Professor Camilla Sandström, Umeå universitet
- Docent Eva-Maria Hardtmann, Stockholms universitet
- Doktorand Anna-Karin Eriksson, Linnéuniversitetet

Inför platsbesöket lämnade fakulteten och SGS i juni 2021 ett omfattande underlag till bedömaregruppen. Den 9 september genomfördes ett förberedande möte och SGS ombads inkomma med kompletterande material. Platsbesöket genomfördes den 9-10 november. Bedömaregruppen har i första hand bedömt institutionen som en forskarutbildningsmiljö, med tre forskarutbildningsämnen.

Generellt ansåg bedömaregruppen att SGS har ”en väl fungerande forskarutbildningsmiljö där doktoranderna ges goda möjligheter att utvecklas som forskare inom respektive ämne”. Utvärderingsrapporten konstaterar:

forskarutbildningen vid SGS håller en hög kvalitet med en stor ämnesbredd, ämnesdjup och kompetens bland lärare, vilket delvis är resultatet av den tvärvetenskapliga miljön med tre olika ämnen som kompletterar varandra på ett fruktbart sätt. SGS har en engagerad institutionsledning, studierektor, ämneskoordinatorer, lärarkår och administratörer som systematiskt arbetar med att förbättra och ge stöd till doktorander att nå utbildningsmålen samt att minska stress. Doktorandgruppen framstår som stark och stödjande och tycks även fungera som ett kitt mellan ämnena (sid 7).

Vad gäller de olika bedömningskriterierna så uppfylls dessa enligt rapporten. Dock lyfter bedömaregruppen ett antal aspekter som kan utvecklas. Generellt fungerar den övergripande strukturen med kurser, handledning och ”milestones” väl. Nedan har vi fokuserat på de huvudsakliga problem och förslag som utvärderingsrapporten lyfter fram, samt SGS kommentar och planerade åtgärder, enligt de rubriker som återfinns i utvärderingsrapportens summerande del.

Organisationsstruktur och kommunikation

Utvärderingen: Rapporten lyfter fram den komplexa organisation som forskarutbildningen vid SGS har, och som bidrar till bristande tydlighet när det gäller ansvarsområden och kommunikation. SGS uppmuntras att ”identifiera de områden där doktoranderna fortfarande

upplever otydligheter i kommunikationen (bemanning, mentorskap efter disputation, rutiner för byte av handledare etc.) och vill att SGS tar fram ett policydokument som tydliggör ansvarsfördelning och kommunikationsvägar. SGS uppmanas också att kontinuerligt se över och ompröva organisationsstrukturen.

SGS: Detta är något som vi har diskuterat och kommer att fortsätta att arbeta med. SGS kommer att byta ledning under 2022, vilket potentiellt öppnar upp möjligheten till omstrukturering av forskarutbildningens organisation. Vi kommer att uppmana den nya ledningsgruppen att om möjligt förenkla organisationsstrukturen för att minska otydligheterna vad gäller kommunikation och ansvarsområden. Vi ser inget behov av ytterligare ett policydokument för att klargöra ansvarsområden, men kommer att arbeta med att förbättra de arbetsbeskrivningar som finns i våra PhD Guidelines samt på vår interna hemsida. Under 2022 kommer vi också att speciellt fokusera på att förbättra kommunikation och stöd till nyrekryterade doktorander.

Handledning

Utvärderingen: Generellt är doktoranderna nöjda med handledningen, men några nämner behovet av större klarhet kring vad som kan förväntas av handledningen. Rapporten föreslår att handledare och doktorander i samband med den årliga revideringen av den individuella studieplanen (ISP) diskuterar handledningen med hjälp av det dokument som redan finns för detta. Bedömargruppen råder också SGS att se över uppdelningen av timmar mellan huvud- och bihandledare, att specificera deras respektive ansvarsområden, samt att sätta ett max för antalet doktorander per handledare.

SGS: De flesta handledare och doktorander upplever ISP-systemet och -processen som otymplig. Vi anser att det är bättre att knyta diskussionen om handledning antingen till de milestons som finns (t.ex. efter PM- och mid-term-seminarierna) eller de årliga utvecklingssamtalen. Vi vill diskutera vad som blir bäst med doktorander och handledare. När det gäller handledningstimmar är det redan idag möjligt att ha en annan fördelning än 50-50 mellan huvud- och bihandledare, och vi ser ingen anledning att göra några ändringar av detta. Ingen handledare har i dagsläget fler än fyra doktorander (de flesta har en till tre) och inga problem med tillgänglighet och engagemang har rapporterats i dessa fall, varför vi inte ser någon anledning till åtgärder.

Kursutbud

Utvärderingen: Rapporten efterlyser mer samordnad information om metodkurser utanför SGS, och uppmanar också SGS att diskutera våra kompetensbehov vad gäller metod.

SGS: Vi ser behovet av att tydliggöra att doktorander i Freds- och utvecklingsforskning och Samhällsvetenskapliga miljöstudier som önskar specialisera sig i en viss metod behöver hitta kurser utanför SGS. Denna information kommer att delges doktorander och handledare tidigt. SGS kommer att fortsätta att använda FUBAS-systemet, existerande nätverk samt de nyinförda samordningsmötena mellan studierektorer på SamFak för att samla in och sprida information om metodkurser vid och utanför GU, inklusive inom områden där SGS saknar

kompetens. Diskussionen om kompetensbehov i metodfrågor kommer att vara del av framtida rekryteringsöverväganden på ledningsnivå.

Doktorandernas undervisning

Utvärderingen: Rapporten uppmanar SGS att tänka igenom doktoranders roll i undervisningen mer strategiskt. Den efterlyser också en policy som beskriver processen och ansvarområden när det gäller doktoranders undervisning, för att göra detta tydligare och mer transparent. Dessutom ger rapporten förslag på hur doktorander kan ges feedback på sin undervisning, genom användning av kursutvärderingar och pedagogiska utvecklingsamtal.

SGS: Just nu pågår på hela institutionen en satsning på “Sustainable Staffing” (hållbar bemanning), och doktoranders roll i undervisning kommer att diskuteras mer strategiskt, och tydliggöras, som en del av denna process. Vi ser i nuläget inget behov av en specifik policy utan kommer snarare att ytterligare klargöra ansvar och process i våra PhD Guidelines.

Rekrytering

Utvärderingen: Rapporten pekar på risker med vårt nya upplägg för rekrytering till forskarutbildningen (tematiska snarare än helt öppna utlysningar), och uppmanar oss att vara vaksamma på riskerna med att missa excellenta sökande och innovativa idéer. Den ber också SGS att tänka igenom progressionen mellan kandidat-, master- och forskarutbildningsnivå på SGS, med anledning av att så pass få SGS-studenter går vidare till våra forskarutbildningar.

SGS: Vi planerar en utvärdering av vår nya inriktning för rekrytering när den varit på plats i två år. Vi är generellt nöjda med att ha en internationell rekrytering i forskarutbildningen. Diskussionen om progression mellan kandidat- master- och forskarnivå är dock något som kommer att vara del av bredare diskussioner vad gäller framtiden för SGS utbildningsutbud.

Hantering av forskarutbildningens motstridiga krav

Utvärderingen: Rapporten lyfter också frågan om möjliga motstridiga budskap kring förväntningar och ambitionsnivå i forskarutbildningarna, samt uppmanar SGS att undvika att skapa en förväntan att doktorander ska bli färdiga med sin avhandling innan deras doktorandtjänst tar slut. SGS uppmanas också att fortsätta att arbeta med karriärplanering. Dessutom påpekar rapporten att doktorander som gör sammanläggningsavhandling riskerar att spendera för mycket tid och energi på kappan, jämfört med artiklarna.

SGS: Att disputera innan doktorandtiden är slut har visat sig vara mindre fördelaktigt än vad vi tidigare trott (vad gäller möjlighet till förlängning för undervisning, sjukdom etc. efter disputation). Information om detta har delgetts doktorander och handledare via handledarkollegierna, doktorandråd, i utvecklingsamtal samt i PhD Guidelines. Vi uppmuntrar och stödjer doktoranderna att bli färdiga i tid, till exempel genom vårt system med milestones. Karriärplanering och stöd efter disputation är en prioritet för SGS. Vi kommer att fortsätta att utveckla vårt mentorsprogram, genom att be om återkoppling från de som tidigare varit del av det, och anpassa det efter de synpunkter som framkommer. Vi arbetar också på en struktur för årligen återkommande aktiviteter som stöttar post-doc-

ansökningar och karriärplanering. Strategier för att undvika en överfokusering på kappan i sammanläggningsavhandlingar har redan diskuterats, och vi kommer att fortsätta att arbeta med detta.

Övrigt

Utvärderingen: Andra frågor som lyftes i rapporten rör behovet av att tydligare kommunicera kring kriterierna för en doktorsavhandling i våra ämnen (ett dokument som specificerar detta finns i PhD Guidelines), samt förslaget att uppmuntra mer samförfattande mellan doktorander och handledare eller andra seniora forskare.

SGS: Detta är användbara förslag och vi planerar att dra nytta av våra handledarkollegier och regelbundna doktorandluncher för att ta vidare diskussionen om dessa frågor.

Utvärderarnas förslag	SGS åtgärd	Ansvarig	Tidsplan
Se över organisationsstruktur och ansvarsområden i forskarutbildningen (FU)	Uppmana nya ledningsgruppen att organisera FU på bästa möjliga sätt	Nya ledningsgruppen, med input från de som nu arbetar med FU	Ht 2022
Tydliggöra ansvarsområden och kommunikationsvägar	Utveckla detta i PhD Guidelines och på internwebben Bättre information och stöd till nya doktorander	Studierektor, med kommunikationsansvarig Administrativ chef, studierektor FU	Vt 2022 och 2023 Vt 2022
Se till att diskussion om handledning förs regelbundet	Diskussion med doktorander och handledare om hur vi bäst använder existerande guide för detta	Studierektor, FU-ansvariga, doktorandråd	Ht 2022
Mer koordinerad information om metodkurser	Tydliggöra vad SGS erbjuder vad gäller metodkurser	Studierektor, FU-ansvariga	Ht 2022
Tänka igenom metodkompetensbehov	Diskussion i samband med framtida rekryteringar	Ledningsgruppen	2022
Diskutera doktoranders roll i undervisningen mer strategiskt, klargöra roller och process för bemanning	Fokus på detta i pågående Sustainable Staffing-satsning	Biträdande prefekt med ansvar för strategisk rekrytering och kompetensförsörjning, med input från studierektor, FUN och doktorandråd	2022
Vara medvetna om riskerna med nya inriktningen för	Utvärdera nya inriktningen	Studierektor, FUN, FU-ansvariga	Vt 2023

rekrytering av doktorander			
Fortsätta arbetet med karriärplanering	Utvärdera mentorskapsprogrammet, förändra efter behov	Studierektor	Ht 2022
Undvika överfokusering på kappan i sammanläggnings-avhandlingar	Fortsatt diskussion om hur detta ska göras	FUN, handledarkollegier, doktorandråd	Ht 2022
Kommunicera kriterier och förväntningar vad gäller avhandlingar	Ta upp på doktorandluncher och introduktionskurs	Studierektor	Ht 2022, därefter regelbundet
Uppmuntra samförfattande mellan doktorander och handledare/senior forskare	Inled diskussion om detta i handledarkollegium och andra relevanta forum	FU-ansvariga, studierektor	Ht 2022