

Kvalitetsrapport för forskarutbildning i pedagogiskt arbete vid IBL, Campus Norrköping

Denna rapport är en självvärdering av forskarutbildningens innehåll, genomförande samt dess kvalitetsdrivande arbete. Rapporten är författad av Jakob Cromdal (forskningsledare) i samarbete med Maria Simonsson (FUS). Rapporten har även remissbehandlats av forskningsmiljöns (PAN) ledningsgrupp, där lärare såväl som doktorandrepresentanten bistått med kommentarer och korrektionsförslag på rapportens olika avsnitt.

I arbetet med rapporten har vi eftersträvat att följa utbildningsrådets tidigare instruktioner samt lärosätets mall för kvalitetsrapport (Dnr-LiU-2019-00457). Rapporten inleds med en sammanfattande historisk genomgång av pedagogiskt arbete som forskningsfält, för att sedan presentera hur denna utveckling format forskarutbildningsämnet specifikt vid Campus Norrköping.

1 Forskarutbildningsämne

Basdata

Forskarutbildningsämne: Pedagogiskt arbete

SCB-kod: 50304

Examensbenämning: Filosofie doktor respektive Filosofie licentiat i pedagogiskt arbete

Tabell 1. Nyckeltal beslutade av fakulteten.

Nyckeltal beslutade av fakulteten	
Antal aktiva doktorander våren 2020	6
Antal inaktiva doktorander våren 2020 (dvs ingen aktivitet registrerad)	1
Antal disputationer/år 2014-2020	1.6
Antal licframläggningar/år 2014-2020	1.2
Sökande per utlyst doktorandanställning under de senaste fem åren (ni kan gå tillbaka längre i tiden om ni tycker det behövs för att ge en god bild över de sökande).	Under den senaste femårsperioden har vi haft tre utlysningar: <ul style="list-style-type: none">- 1 utlysning 2014 anställning av två doktorander (senare del), 6 sökanden- 1 utlysning 2016 anställning av tre doktorander, 12 sökanden- 1 utlysning 2018 anställning av två doktorander (projekt), totalt 6 sökanden totalt

De doktorander som har antagits de senaste fem åren, vilka utbildningar hade de innan de antogs till forskarutbildningen? Examen från vilket lärosäte?	Masterexamen i Educational Science (utländsk) Magisterexamen i pedagogik/gymnasielärarexamen, LiU och andra lärosäten
Hur många möjliga huvudhandledare (docenter och professorer) finns i miljön idag? (Inkludera även de som inte idag är handledare men som skulle kunna vara det)	4 aktiva huvudhandledare 6 potentiella huvudhandledare (se även bilaga A)
Hur finansieras doktoranderna? (fakultetsanslag, externa medel, genom avtal med arbetsgivare)	Fakultetsanslag och externa medel

Länk till allmän studieplan:

<https://liu.se/dfsmedia/dd35e243dfb7406993c1815aaf88a675/32652-source/options/download>

Bedömningsgrund: Avgränsningen av forskarutbildningsämnet och dess koppling till den vetenskapliga grunden och beprövad erfarenhet är välmotiverad och adekvat.

Redogör för nedanstående, gärna med exempel.

- Beskriv forskarutbildningsämnet, dess vetenskapliga grund och forskarutbildningsämnets avgränsning

Pedagogiskt arbete kom till som forskarutbildningsämne vid Linköpings universitet 1999 i form av en forskarskola, knuten till Institutionen för Utbildningsvetenskap (IUV), Campus Valla. Forskarskolan bildades efter en rad satsningar på förstärkning av lärarutbildningens forskningsförankring. Idag finns forskarutbildning i pedagogiskt arbete vid både Campus Valla och Campus Norrköping. Fram till årsskiftet 2019-2020 sorterade utbildningen i Linköping vid Institutionen för kultur och kommunikation, IKK (tidigare även vid Institutionen för beteendevetenskap, IBL), medan i Norrköping tillhörde pedagogiskt arbete Institutionen för välfärd- och samhällsstudier, ISV (tidigare Institutionen för tematisk utbildning och forskning, ITUF). Med anledning av den fakultetsövergripande omorganisation, genom vilken institutionerna IKK och ISV upphörde den 1/1 2020, sorterar idag forskarutbildningen vid Campus Norrköping under IBL, medan forskarutbildningen vid Campus Valla tillhör den nybildade Institutionen för kultur och samhälle, IKOS. Båda utbildningarna följde samma allmänna studieplan (ASP) fram till 2014, varefter utbildningen vid Campus Valla snävades in mot ämnesdidaktik. Man upprättade en ny ASP och ändrade namn till "Forskarutbildning i pedagogiskt arbete med ämnesdidaktisk inriktning".

Denna rapport kommer fortsättningsvis enbart behandla forskarutbildningen i pedagogiskt arbete, såsom den har bedrivits vid Campus Norrköping. Enligt den allmänna studieplanen i pedagogiskt arbete (Dnr LiU-2008/02096, uppdaterad 2011-01-13) beskrivs ämnet på följande sätt:

Forskningsfältet pedagogiskt arbete utmärks dels av att det är tvärvetenskapligt, dels av att det är praktisknära. Val och behandling av forskningsproblemen i pedagogiskt arbete är inriktade mot frågor och fenomen som är centrala i det pedagogiska arbetet. Förutom fokus på studier av skola och utbildning, kan även andra områden vara aktuella.

Det ska noteras att pedagogiskt arbete i ASPen främst beskrivs som ett "forskningsfält", snarare än enskilt ämne. Detta kan delvis förklaras av att pedagogiskt arbete var ett mycket ungt vetenskapligt område då studieplanen först författades. En annan förklaring är att pedagogiskt arbete uppstod genom en serie initiativ med rötter i Temainstitutionen, där det kanske viktigaste exemplet är inrättandet av en ny institution med tematisk profil (ITUF) i samband med att Campus Norrköping startade i mitten på 1990-talet.

Pedagogiskt arbete är med andra ord en produkt av den tvärvetenskapliga kunskapstraditionen vid Linköpings universitet. Ämnet inrättades av Glenn Hultman och Bengt Sandin, den sistnämnda professor vid tema Barn, där man under en längre tid bedrivit tematisk forskning och forskarutbildning om barn och barndom utifrån en rad olika teoretiska och metodologiska perspektiv. Den tvärvetenskapliga forskningen vid tema B låter sig inte enkelt fångas av en ämnesstruktur, så som akademiska ämnen definierats traditionellt. Tvärtom fanns det en medveten aspiration att *inte* formulera Barn som ett homogent akademiskt ämne, utan just ett tvärdisciplinärt forskningsfält med tematiskt formulerade forskningsproblem som omfattade perspektiv och vetenskapliga problem inom olika traditionella ämnen. På liknande sätt kom även pedagogiskt arbete att formuleras som ett tematiskt forskningsfält – en beskrivning som fångar forskningen och forskarutbildningen vid Campus Norrköping mycket väl än idag.

Enligt de mål som anges i ASPen för forskarutbildningen i pedagogiskt arbete ska den forskarstuderande:

...förbereda[s] för såväl en forskar- som lärarkarriär inom akademien, liksom för andra arbetsuppgifter utanför akademien i verksamheter där vetenskaplig kompetens inom forskningsfältet pedagogiskt arbete efterfrågas. Den studerande blir därmed delaktig i den framtida utvecklingen av området pedagogiskt arbete och den praktikinriktade forskningen och en länk mellan akademien och praktikfältet förskola, skola, lärarutbildning och andra sammanhang för lärande och undervisning.

Forskningen, såväl som forskarutbildningen, i pedagogiskt arbete kännetecknas av ett praktikorienterat fokus på de utbildningsinstitutioner som nämns ovan. Som viktigt tillskott kan nämnas forskning om fritidshem, där pedagogiskt arbete vid Campus Norrköping intagit en central position nationellt.

Idag bedrivs forskarutbildning i pedagogiskt arbete också vid fyra andra lärosäten (Göteborg, GU; Umeå, UmU; Karlstad, KaU; och Dalarna, DU). Vid flera av lärosätena finns det en strikt ämnesmässig anknytning till lärarutbildningarna, vilket innebär att den tvärvetenskapliga profilen vid LiU är unik, även om pedagogiskt arbete bedrivs tvärvetenskapligt vid såväl GU (Eva Reimers, forskningsansvarig) och UmU (Per-Olof Erixon, forskningsansvarig). Pågående och avslutade avhandlingsstudier i pedagogiskt arbete vid Campus Norrköping omfattar till exempel analyser av lärande- och undervisningspraktiker, undervisningens villkor och möjligheter, normkritiska perspektiv på utbildning samt studier av hur undervisningsteknologi genomsyrar och förändrar den pedagogiska praktiken i utbildningsväsendets olika institutioner.

Att forskarutbildningsämnet pedagogiskt arbete vid Campus Norrköping är tvärvetenskapligt formulerat har flera konsekvenser för forskningsmiljön, såväl som för forskarutbildningen. Dels har forskningsmiljöns medarbetare, vilka verkar som handledare i forskarutbildningen, bakgrund i olika discipliner från både grund- och forskarutbildning och dels tar vi regelbundet in bihandledare från andra forskningsmiljöer för att bredda handledarkompetensen. På doktorandsidan rekryterar vi medvetet sökande från olika grundutbildningar: utöver de olika lärarprogrammen finns exempelvis utbildning i religionsvetenskap, samhälls- och välfärdsstudier, socialpedagogik, språkvetenskap, litteraturvetenskap samt (inom kort) beteendevetenskap och juridik representerade bland våra forskarstuderande.

En annan viktig aspekt av tvärvetenskapliga forskarstudier är just att avhandlingarnas problemformulering inte ska vara konform med vedertagna problemområden i en redan befintlig forskningstradition. För att säkra detta mål arbetar våra handledare med att tidigt i utbildningen rikta doktoranders blick mot flera forskningsfält, inklusive sådana som inte traditionellt ses som

utbildningsvetenskapliga områden. Det ska understrykas att vi ser det som mycket viktigt att våra avhandlingar, såväl som annan forskning i miljön, omfattar frågeställningar och problemområden som också finns inom pedagogik, didaktik samt andra utbildningsvetenskapliga områden, samtidigt som det är helt avgörande för den tvärvetenskapliga forskningspotentialen att man även söker insikt och inspiration bortom direkt angränsande fält. Genom att förena ett kritiskt perspektiv gentemot rådande paradigmer inom etablerade akademiska discipliner med en teoretisk och metodologisk eklekticism, kan tematiska studier av verksamheten i olika utbildningsinstitutioner bidra till och revitalisera utbildningsvetenskapen.

I stället för att arbeta mot en strikt ämnesavgränsning finns det därför i forskningsmiljön såväl som dess forskarutbildning en ambition att se studiernas praktikförankring som den gemensamma kärnan, i vilken i övrigt olika kunskapsintressen möts i en intellektuell dialog. Detta möjliggör att avhandlingstexter mejslas fram genom ett kritiskt samtal, vilket minskar riskerna för inomvetenskaplig stagnation. Den flervetenskapliga sammansättningen av forskare som samarbetar i miljön runt tematiska forskningsområden, men också med kollegor inom andra forskningsdiscipliner, har genom åren genererat olika nyskapande projektidéer som har stått sig väl i konkurrens hos forskningsfinansiärer. Vi ser detta som en bekräftelse på styrkan och framtida potentialen i en tvärvetenskapligt organiserad forskning och forskarutbildning i pedagogiskt arbete. Den forskning som dessa projekt genererat har en viktig roll i initieringen och omformningen av olika akademiska kunskapsområden, såsom förskoleforskning, fritidshemsforskning, forskning om interaktion och digitala medier för lärande samt mobilitet och lärande. Detta är aktuella exempel på hur pedagogiskt arbete i Norrköping verkar inom, och vidgar ramarna för, utbildningsvetenskaplig kunskapsbildning.

Utifrån ovanstående beskrivning, vilka utvecklingsområden avseende forskarutbildningsämnet identifieras? Utvecklingsområden kan vara svagheter som behöver utvecklas. Utvecklingsområden kan också vara styrkor som kan utvecklas ytterligare (max 2 sidor).

Ett utvecklingsområde är att fortsatt eftersträva god variation bland doktorandernas ämnesbakgrund från grundutbildningen samt säkerställa att avhandlingsprojekten utgår från olika kunskapsintressen. I de senaste antagningsomgångarna har majoriteten av sökande haft en bakgrund i lärarutbildning och/eller pedagogik. Detta ger forskarutbildningen styrka såväl som utbildningsvetenskaplig legitimitet. För att kunna driva en tvärvetenskapligt vital forskarutbildning, behöver vi framledes även kunna fånga upp sökanden från andra akademiska fält. Därför är det glädjande att vi i en pågående antagningsomgång av licentiander har sökanden som representerar en omfattande akademisk bredd.

Ett annat utvecklingsområde gäller forskarutbildningens ASP som måste uppdateras. Härvidlag vore det lämpligt att även utveckla den tvärvetenskapliga grunden i pedagogiskt arbete som forskningsfält och forskarutbildningsämne. Revision av ASPen pågår i skrivande stund. Dessutom har pedagogiskt arbete vid Campus Norrköping på senare år kommit att samarbeta med forskningsmiljön TekNaD. Samarbetet har formen av gemensamma seminarier, delvis samordnad doktorandantagning samt i förekommande fall gemensam handledning. Detta menar vi kommer leda till ytterligare breddning såväl som fördjupning av problemområden och vetenskapliga perspektiv med bäring på forskarutbildningsämnets utveckling.

Ett ytterligare utvecklingsområde ligger i att i högre utsträckning samverka med andra lärosäten som bedriver forskarutbildning i pedagogiskt arbete. Detta har hittills gått relativt långsamt, vilket är rimligt med tanke på att ämnet, nationellt sett, endast funnits i cirka tio år. Ekonomiska såväl som akademiska förutsättningar gör att ett ungt ämne utvecklas olika, och olika snabbt, på varje enskilt

lärosäte. Baserat på insikter från den senaste Nationella konferensen i pedagogiskt arbete, har ämnet vuxit i såväl omfång av forskarutbildning som akademisk bredd, vilket inbjuder till tydligare nätverkande mellan lärosätena. En konkret konsekvens av detta är att forskarutbildningskursen i pedagogiskt arbete, som är en av våra obligatoriska kurser, nu erbjuds som gemensam nationell doktorandkurs i Karlstads universitets försorg. En av de positiva effekter som detta kan få på vår forskarutbildning är att doktoranderna dels får ett naturligt nationellt nätverk, och dels kan få insyn i hur ämnet har utvecklats vid olika lärosäten. Utöver en nödvändig fältöverblick kan detta öppna för kritiska insikter, inte minst i relation till forskningen vid det egna lärosätet.

2 Bedömningsområde: Förutsättningar

2.1 Personal: Handledar- och lärarkompetens

Bedömningsgrund: Antalet handledare och lärare och deras sammantagna kompetens (vetenskapliga, pedagogiska) är adekvat och står i proportion till antal forskarstuderande samt utbildningens innehåll och genomförande på såväl kort som på lång sikt. Redogör för nedanstående, gärna med exempel.

- Fyll i den lärartabell som bifogas mallen.

Se Bilaga A för översiktlig lärartabell.

- Beskriv och kommentera handledarnas och lärarnas sammantagna vetenskapliga och pedagogiska kompetens i förhållande till utbildningens behov. Med pedagogisk kompetens avses framförallt genomgången forskarhandledningsutbildning samt erfarenheter av handledning och undervisning.

- Hur har stabiliteten i lärar- och handledarresursen sett ut över tid? Hur bedöms stabiliteten se ut under de närmast kommande åren?

- Har lärarna och handledarna tillräcklig pedagogisk kompetens för den aktuella forskarutbildningen?

Handledarnas sammantagna vetenskapliga och pedagogiska kompetens är god. Såväl professorerna som docenterna har goda publiceringsmeriter (se uppgifter i Diva för enskilda handledares publikationer), inte minst från internationella forskningsområden omfattande artiklar i vetenskapliga tidskrifter, förlagsutgivna bokvolymerna samt, i något mindre utsträckning, erfarenheter från vetenskapligt redaktionsarbete i form av utgivna antologier och specialnummer av vetenskapliga tidskrifter. Cromdal och Simonsson innehar redaktörs- och redaktionskommittéuppgifter. Flertalet huvudhandledare utför lektörs- och bedömningsuppgifter för en rad etablerade tidskrifter. Samtliga huvudhandledare har visat förmåga att ta hem konkurrensutsatta forskningsmedel och har god erfarenhet av att leda forskningsprojekt, ofta i tvärvetenskapliga team. De flesta huvudhandledare och många biträdande handledare ingår i relevanta nationella såväl som internationella nätverk och deltar i forskningskonferenser, vilket är viktigt för att kunna följa den vetenskapliga utvecklingen.

Tillgången på huvudhandledare är i nuläget återigen god. Fram till ca mitten av 2016 bestod huvudhandledarna av två professorer (Reimers och Cromdal) och tre biträdande professorer (Simonsson, Björk-Willén och Eriksson Barajas) samt två docenter (Severinsson och Nissen). Efter att Eriksson Barajas och därefter Reimers, Björk-Willén och Severinsson lämnat pedagogiskt arbete för andra arbetsplatser fanns det under en övergångsperiod något begränsade handledarresurser (Cromdal och Simonsson). Till följd av de juniora forskarnas ökande meritering har det idag tillkommit två docenter (Stenliden och, inom kort, Elvstrand) samt en biträdande professor (Puskas). En andra professur är under utlysning och väntas tillsättas 2021. Därutöver kan vi vänta oss att ytterligare en medarbetare ansöker om befordran till docent, så under 2021 kommer det finnas två professorer, sannolikt tre biträdande professorer samt minst två docenter i forskningsmiljön. Lärar- och handledarresurserna bedöms därför som goda och stabila för att även täcka framtida behov.

För att täcka handledarbehov från andra ämnesfält bidrar kollegor från andra forskningsmiljöer inom och utanför LiU med expertis till forskarutbildningen genom att agera bihandledare (exv. professorerna Pramling och Broth, bitr. professor Musk och docenterna Gruber och Närvänen). Sammantaget bedömer vi tillgången på huvudhandledare som mycket god. Om man tar i beaktande de juniora forskarnas meritering, räknar vi med ett långsiktigt stabilt underlag för forskarutbildningen.

I dagsläget har samtliga huvudhandledare genomgått forskarhandledarutbildning med undantag för Cromdal, som blev antagen som docent innan handledarutbildningen fanns vid LiU. Han har istället en omfattande erfarenhet av forskarhandledning (sju forskarstudierande fram till examen, varav fem som huvudhandledare och ytterligare två doktorander som fortfarande genomgår forskarutbildning), undervisning på forskarnivå samt uppdrag som FUS. Flera av huvudhandledarna anlitas mer eller mindre regelbundet som fakultetsopponenter, i Sverige och utomlands, samt deltar i betygsnämnder, vilket gör det lättare att följa utvecklingen vad som anses vara god kvalitet på en vetenskaplig avhandling. Utöver den enskilde handledarens kompetens, bidrar sådan erfarenhet till handledarkollegiets gemensamma kvalitetsarbete genom diskussioner av exempelvis goda eller dåliga exempel.

Vad gäller biträdande handledare är det naturligt att dessa ibland består av juniora forskare som ännu inte ansökt om antagning som docent. Följaktligen saknar de forskarhandledarutbildning. I dagsläget handlar det om inalles två bihandledare.

Alla huvudhandledare ingår som lärare i våra forskarutbildningskurser, med undantag för Stenliden som tog över huvudhandledarskapet helt nyligen. På sikt kommer kursansvar och/eller omfattande deltagande i forskarutbildningskurserna vara ett krav på alla biträdande professorer. I praktiken sker detta redan men har inte varit ett formellt krav på innehavare av den tjänsteformen.

- *Beskriv handledarnas och lärarnas reella möjligheter att kontinuerligt forska, följa utvecklingen och vidareutveckla vetenskaplig kompetens inom det egna ämnesområdet.*
- *Hur arbetar utbildningen för att långsiktigt säkra att doktoranderna ges tillräckliga lärar- och handledarresurser?*

Samtliga anställda handledare bedriver forskning som finansieras av externa eller interna medel. Vid PAN har professorer 50% forskningsstid i tjänsten. Universitetslektorer vid avdelningen LEN har normalt minst 20% forsknings- och utvecklingsstid i tjänsten. Stundtals har det dock varit så att

fördelningen av undervisning skapat viss variation i huruvida lektorerna får möjlighet att löpande ta ut sin forskningstid.

I flera fall bekostas handledarnas forskningstid genom externt finansierade projekt. Bland miljöns forskningsfinansiärer finns främst Vetenskapsrådet, Wallenbergstiftelserna, Vinnova samt Norrköpings kommun. Forskarmiljöns lärare har kontinuerligt varit framgångsrika hos externa forskningsfinansiärer: under perioden 2011-2019 har man erhållit drygt 45 miljoner i externa forskningsanslag vilket motsvarar 85% av fakultetsanslagen (källa: underlag för budgetdialoger). Här har personliga lektors- och professorskontrakt inte räknats in, ej heller andra interna forskningsmedel. Slutsatsen blir att miljöns forskare överlag har mycket goda möjligheter att kontinuerligt utveckla sin forskningskompetens.

En rimlig förklaring är att vi har arbetat medvetet med forskningsansökningar i miljön. Detta har dels skett genom att uppmuntra disputerade forskare att söka medel och dels genom kontinuerliga seminarier, där ansökningar ventilerats bland miljöns forskare och doktorander. Dessutom har institutionen (ISV) möjliggjort för lektorer och adjunkter att erhålla ekonomiskt stöd (motsvarande ungefär två veckors arbetstid) för att skriva forskningsansökan. Dessa stödstrukturer skapar goda möjligheter för handledarkollegiet att utvecklas som forskare samt bedriva annat utvecklingsarbete inom det egna ämnesområdet.

Det finns olika rutiner genom vilka miljöns handledarresurser säkras kontinuerligt. Eftersom flera handledare lämnat miljön för andra jobb samt pensionsavgångar, har det varit avgörande för forskarutbildningens långsiktiga utveckling att nya medarbetare skaffar sig docentkompetens. Här har forskningsledarna Reimers och Cromdal intagit en mentorskapsroll för de juniora forskarna, där de stöttat och diskuterat möjliga meriteringsvägar (främst gällande publicering av forskning och möjligheter att söka och erhålla forskningsanslag), för att de inom rimlig tid ska kunna uppnå docentkompetens och/eller anställning som biträdande professor. Ett annat viktigt forum för handledarkollegiets interna utvecklingsarbete har varit handledarmöten, där doktoranders progression och andra avhandlingsrelaterade frågor diskuteras kollegor emellan. Handledarmöten äger normalt rum varje termin.

En viktig målsättning för forskarutbildningen har varit att ständigt hålla utblick utanför den egna sfären och vi har regelbundet försökt att ta in biträdande handledare från andra forskningsmiljöer. Här spelar doktorandprojektets – och doktorandens – behov naturligtvis en avgörande roll. Ytterligare forum för handledningsfrågor är fakultetens forskarutbildnings- och docentnämnd (FuDo), där forskarutbildningsfrågor diskuteras löpande. Detta gäller inte minst doktoranders avvikelser från den ordinarie planeringen. Slutligen har avdelningens FUS – som har en nära men utomstående relation till miljöns doktorander – haft en viktig roll i kvalitetssäkringen av handledningen.

Dessa rutiner och fora är den kollegiala basen i miljöns systematiska utvecklingsarbete och syftar ytterst till att säkra doktorandprojektens kvalitet och progression.

- En doktorand som begär det ska få byta handledare (SFS 2010:1064). Hur ser principerna ut för att möjliggöra handledarbyten?

Handledarbyte har skett vid fyra tillfällen sedan 2010 och kan inte sägas vara vanligt förekommande i vår forskarutbildning. I tre av fallen har det handlat om att en bihandledare tar över huvudhandledarskapet efter antagning som docent. Den tidigare huvudhandledaren fortsätter då som bihandledare. Handledarbytesärenden hanteras av FUS och beslut fattas av institutionen. Fram

till årets omorganisation har handledarbyten skett efter ISVs hanteringsordning (Dnr ISV-2016-00136). I skrivande stund håller vår FUS som bäst på att sätta sig in i gällande rutiner vid IBL.

Utifrån ovanstående beskrivning och kommentarer, vilka utvecklingsområden avseende lärar- och handledarkompetens identifieras? Utvecklingsområden kan vara svagheter som behöver utvecklas. Utvecklingsområden kan också vara styrkor som kan utvecklas ytterligare.

Såväl handledarna som de forskande lärarnas vetenskapliga utveckling är ett kontinuerligt utvecklingsområde. Särskilt önskvärt är att man publicerar sin forskning inte främst i internationella tidskrifter – det målet är i tillfredställande grad uppnått – utan i *högt rankade*, internationella tidskrifter. Inte minst uppmuntras våra forskare till internationella samarbeten som leder till sampublicationer med utländska kollegor. Bland de många skäl som kan anges till detta är att miljön därmed kommer att ingå i både vidare och starkare forskningssammanhang och ytterligare öka sin konkurrenskraft hos forskningsråden, vilket i det långa loppet kommer att generera mer externa forskningsmedel. Men den kanske främsta anledningen, ur ett forskarutbildningsperspektiv, är att våra doktorander får mer kompetenta forskare som sina handledare.

En forskares vetenskapliga meritering kan bedömas på olika sätt. En indikation på utveckling av vetenskaplig bredd och spets är att man antas som docent. Ytterligare ett kontinuerligt utvecklingsområde är att stödja medarbetare i sin karriärplanering och meritering så att de kan söka en docentur. Detta arbete fortlöper på ett tillfredsställande sätt och kommer att fortsätta även framledes. Bortsett från nyttan för den enskilde forskaren breddas härmed basen av möjliga huvudhandledare i forskarutbildningen. Vi arbetar för att denna handledarresurs tas tillvara. I dagsläget är samtliga docenter huvudhandledare, främst genom att de har bytt handledaruppdrag efter docentantagningen. Men det vore också önskvärt att de kunde ansvara för en doktorand från antagningstillfället, för att i ett längre tidsperspektiv meritera sig för en professur.

Ett annat viktigt utvecklingsområde som redan nämnts är att rollen som biträdande professorer ska ha en fastställd funktion inom forskarutbildningens kursutbud, till exempel som kursansvarig. Detta kommer vi att formalisera framöver. I samma riktning gäller att vi försöker att ännu bättre utnyttja befintlig lärarkompetens i forskarutbildningskurserna – flera lektorer har deltagit i undervisningen på forskarnivå men långt ifrån alla. Ett närliggande utvecklingsområde gäller fördelningen av undervisning bland lektorerna. Här pågår i dagsläget ett arbete vid LEN avsett att skapa stabilitet i undervisningsfördelningen och därmed skapa långsiktiga möjligheter för lektorer att använda sin fortbildningstid till forskning och kunna ta en mer aktiv roll i miljöns forskarutbildning.

Handledningens kvalitet kan med största sannolikhet stärkas och vi diskuterar kontinuerligt hur man kan arbeta mot detta mål. En lösning som diskuterats i handledarkollegiet såväl som i ledningsgruppen är att en tredje handledare tas in, beroende på avhandlingsstudiens och/eller doktorandens behov. Detta medför en merkostnad och kan dessutom medföra problem för doktoranden i form av slitningar mellan tre handledare. Enligt flera handledares erfarenheter från andra lärosäten överväger ofta vinsterna vad gäller doktorandens progression och avhandlingens kvalitet. Därför tillämpar vi redan trehandledarlösningar, där vi bedömer detta vara behövt eller tydligt fördelaktigt.

En brist som har uppstått på senare tid är att vi inte har haft handledarmöten så ofta som vi brukade ha tidigare. Målet har alltid varit att dessa möten ska ske varje termin men under de gångna två åren har dock handledarmötena snarare ägt rum en gång om året. Att komma tillbaka till regelbundna

terminsmöten i handledarkollegiet är ett viktigt utvecklingsområde, inte minst inför stundande doktorandantagning av licentiander i samarbete med Campus Västervik.

Eva Reimers lämnade forskningsmiljön i en tid när många doktorander just hade disputerat, eller var i färd med att färdigställa sin avhandling, så hennes frånvaro ledde lyckligtvis inte till någon akut handledarbrist. Dock lämnades ett tidigare viktigt kunskapsområde obemannat, vilket ledde till att forskningen om normer i utbildning minskade i omfattning och ändrade form. Detta är inte nödvändigtvis ett problem – miljöns forskningsinriktning förändrades organiskt genom insatser från befintliga medarbetare – men faktum kvarstår att en erfaren forskningsledare och handledare har lämnat miljön. Ett ytterligare utvecklingsområde för forskningsmiljön och forskarutbildningen tillika har därför varit att försöka rekrytera en ny professor. Beredningen av detta tagit nära två men en utlysning är i dagsläget aktuell och vi hoppas på att en andra professor kan tillträda under 2021.

2.2 Forskarutbildningsmiljö

Bedömningsgrund: Forskningen vid lärosätet har en sådan kvalitet och omfattning att utbildning på forskarnivå kan bedrivas med hög vetenskaplig nivå och med goda utbildningsmässiga förutsättningar i övrigt. Relevant samverkan sker med det omgivande samhället både nationellt och internationellt.

Redogör för nedanstående, gärna med exempel.

- För det aktuella forskarutbildningsämnet beskriv doktorandgruppens sammansättning (avseende exempelvis antal antagna doktorander de senaste fem åren, kön, ålder, inriktning och för utbildningen relevanta språkkunskaper). Sammanställ gärna i tabellform.

I Tabell 1 nedan framgår alla doktorander och licentiander som i nuläget är antagna på ASP i pedagogiskt arbete. Utöver handledare och finansieringsform anges eventuell avvikelse från studietakten. Befintliga avvikelser diskuteras längre fram i rapporten (avsnitt 3.2).

Tabell 1. Doktorander inskrivna på forskarutbildningen i pedagogiskt arbete vid Campus Norrköping.

(D)oktorand/(L)icentiand	Handledare	Bitr. handledare	Antagen	Finansiering (F)akultet (E)xtern	Förväntad disp.
Björklund Daniel (D)	Jakob Cromdal	Mathias Broth Lena Levin	2013	E [#]	2021*
Bodén Ulrika (D)	Linnéa Stenliden	Jörgen Nissen	2016	E, F	2021
Gyllenberg Samuel (D)	Tunde Puskas	Anita Andersson	2018	E, F	2023
Häll Linda (D)	AL Närvänen	Sabine Gruber	2007	E, F [#]	Ingen uppg.*
Mnyasenga Hawa (D)	Fredrik Jeppsson	Tunde Puskas Lina Lago	2018	F	2023
Månsson Elinor (D)	Sabine Gruber	Eva Bolander	2016	E, F	2022*
Ul-Huq Rizwan (D)	Jakob Cromdal	Katarina Eriksson Barajas	2012	F [#]	2020*
Lindström Cecilia (L)	Maria Simonsson	Niklas Pramling, GU	2019	E	2021
*avvikelse från ISP #finansiering avslutad					

- Hur säkerställer utbildningen att forskarutbildningsmiljön är tillräckligt omfattande? Beskriv exempelvis genom de lokala, nationella och internationella nätverk som handledare och doktorander är en del av. Här bör beskrivas vad som bedöms som "tillräckligt" i den aktuella forskarutbildningen.
- På vilka sätt stärker lokala, nationella och internationella nätverk forskarutbildningen?
- I vilken omfattning läser doktoranderna forskarutbildningskurser vid andra lärosäten, i Sverige och/eller utomlands?

Det kanske främsta kriteriet för "tillräcklighet" i en forskarutbildning är att det finns en kritisk massa av doktorander. En aldrig så rik forskarutbildningsmiljö kommer knappast till sin rätt utan ett stadigt in- och utflöde av doktorander. Detta hänger ihop med att det är just doktorandgruppen som är den primära forskningsmiljön för doktoranden. Det är här man kan stöta och blöta idéer, dela eventuell osäkerhet inför avhandlingsarbetet och utbyta erfarenheter med kollegor som sannolikt befinner sig i en liknande situation. Det är svårt att sätta en siffra på en sådan "tillräcklig" grupp men poängen är att man inte ska behöva känna sig ensam i sin situation som doktorand. Vid forskarutbildningen i pedagogiskt arbete har vi som mest haft 13 doktorander inskrivna vid ett och samma tillfälle. Det lägsta antalet (uppstartåren undantagna) är fem, vilket närmar sig en undre gräns, sett till forskningsmiljöns storlek. För att säkra ett kontinuerligt in- och utflöde av doktorander, samt att kunna erbjuda forskarutbildningskurser till en grupp, har vi som målsättning att använda fakultetsmedel till att anta två till tre doktorander vartannat år. Om man därtill adderar någon doktorand på externa medel, vilket historiskt sett har visat sig möjligt, kommer det under en given femårsperiod finnas mellan sex och tio doktorander i miljön. Detta är naturligtvis ett överslag men ger en konkret idé om vad vi ser som en rimlig kritisk massa av studerande i forskarutbildningen.

För att doktoranderna smidigt ska komma in i forskarutbildningsmiljön ges ett introduktionsprogram som omfattar olika aktiviteter genom vilka de nyantagna bekantar sig med medarbetarna, slussas in i den vardagliga rutinen i forskningsmiljön samt blir informerade om vilka möjligheter såväl som förväningar som finns på den forskarstuderande (se Bilaga B för den senaste introduktionens upplägg). På senare år har vi utvecklat tätare samarbete med TekNaD, som är den andra forskningsmiljön på avdelningen och som, tekniskt sett, driver två forskarutbildningar i naturvetenskapernas- respektive teknikens didaktik. Samarbetet innebär att vi samordnar doktorandantagningen, i några fall delar på handledningsresurser samt har en gemensam FUS som aktivt arbetar med båda miljöernas doktorander som en grupp. Från och med VT20 prövar vi att samordna gemensamma veckoseminarier. Till det lokala nätverket hör också våra gemensamma läsårsuppgifter, där doktoranderna deltar och där doktorandspecifika frågor kommer upp för en gemensam diskussion i de båda miljöerna. Vid senaste uppstarten diskuterades exempelvis rutinerna för hur man arbetar med doktorandernas ISP. Den här typen av initiativ ger goda förutsättningar för de olika forskarutbildningarna att dra nytta av *en* bred och vibrant forskarutbildningsmiljö.

Även externa nätverk är en viktig resurs i forskarutbildningsmiljön och främst på handledarnas deltagande i olika vetenskapliga aktiviteter, nationellt såväl som internationellt. För doktorandernas del öppnar detta dörrar till större vetenskapliga sammanhang såsom konferenser och doktorandspecifika workshoppar och kurser. Handledarna nätverk kan även skapa publikationsmöjligheter för doktoranderna, vilket vi har haft ett antal exempel på genom åren. Ett viktigt nätverksinslag som tidigare berörts är den varannanåriga nationella konferensen i pedagogiskt arbete, som är samordnad med forskarutbildningskursen med samma namn. Utöver kursens undervisningsmoment ingår en rad konferensrelaterade aktiviteter, som exempelvis att presentera

en egen studie och delta i samt sammanställa rapport över valda presentationer. Detta bidrar till doktorandernas ämnesbredd såväl som ämnesdjup.

En viktig stomme i forskarutbildningen består av de obligatoriska kurserna, som doktorandgrupperna läser ihop. Inte sällan ingår doktorander från andra forskarutbildningar i vissa kurser. Detta gäller inte minst kursen i pedagogiskt arbete, som numera samordnas nationellt vartannat år. Då våra kurser emellanåt ges på engelska, beroende på gruppens sammansättning, har vi även haft doktorander från andra länder, exempelvis Estland och Frankrike.

Den internationella förankringen av forskarutbildningen är mycket viktig och vi eftersträvar att doktoranderna ska kunna läsa forskarkurser utomlands. Nära hälften av doktoranderna har läst kurser i olika länder, däribland Danmark, Norge och Storbritannien och tre av doktorander har vistats en längre tid vid utländska lärosäten. Dessutom har flera internationellt erkända forskare ansvarat för olika kursmoment i vår forskarutbildning, bland vilka kan nämnas Susan Danby (QUT, Australien), Jessica Ringrose (UCL, Storbritannien), Elizabeth Stokoe (Loughborough, Storbritannien).

Ett viktigt, något mindre formaliserat, utbyte för doktoranderna sker i samband med att vi bjudit in utländska gästföreläsare och gästforskare. Under de gångna åren rör det sig om ett tjugotal prominenta kollegor, som i de flesta fall haft s.k. "tutoring sessions" med doktoranderna, både enskilt och i grupp.

- Hur säkerställer utbildningen kvaliteten på de avhandlingar som går till disputation?
- Vilka möjligheter respektive utmaningar finns i de fall doktoranderna befinner sig i annan miljö eller på annan ort (t ex avtalsdoktorander/kan vara avtal med industri, kommun etc)? Hur hanteras dessa möjligheter/utmaningar?
- Vilka möjligheter respektive utmaningar finns i de fall handledare befinner sig i annan miljö eller på annan ort? Hur hanteras dessa möjligheter/utmaningar?

En fundamental aspekt av kvalitetssäkringen av avhandlingar är handledningen, som utöver stöd och hjälp också utgör en kontrollstation för doktorandens progression och texternas kvalitet. Handledarna, som vanligtvis har delvis olika expertområden, bedömer forskningens nyhetsvärde och dess vetenskapliga förankring, noggrannhet och trovärdighet i relation till sina forskningsfält. Konkret sker detta genom läsning och bedömning av texters upplägg, koherens, kompatibilitet med vedertagen nomenklatur och samt granskning av det vetenskapliga innehållet. Det senare omfattar bland annat studiens förankring i fältet – eller, som ofta är fallet med tematisk forskning, i skärningspunkten mellan olika fält – det analytiska hantverket, samt resultatens vetenskapliga bidrag.

I normalfallet är det huvudhandledaren som i samråd med bihandledare avgör när en avhandling kan läggas fram. I praktiken är dock varje avhandling till viss del en kollegial produkt som vuxit fram under en längre tid av diskussioner på seminarier med de andra doktoranderna samt miljöns forskare och lärare.

Forskarutbildningen mot doktorexamen i pedagogiskt arbete omfattar tre graderingsseminarier: PM (efter ca en termin); 60% och 90% (slutseminarium). Inför varje seminarium finns det specificerade krav på textens innehåll som ska vara uppfyllda innan den kan läggas fram. Kraven finns inskrivna i våra interna riktlinjer (se Bilaga C). Graderingsseminarierna fungerar som externa kontrollpunkter, i den meningen att texterna bedöms av kollegor utanför handledarsfären. På PM-seminariet finns en kommentator som värvas inom institutionen. Texter som ventileras på 60%-seminarium

kommenteras av en kollega från en annan institution vid LiU. Graderingen görs av en tillsatt bedömningsgrupp som består av kommentatorn, handledarna samt två disputerade lärare, varav en värvas utanför handledarkollegiet i den egna forskningsmiljön. På 90%-seminariet kommenteras texten av en LiU-extern granskare, och bedömningsgruppen omfattar, utöver handledaren, ytterligare en granskare utanför LiU, en från utomstående institution samt en representant för den egna forskningsmiljön. Efter 60- och 90%-seminarierna upprättas en skriftlig rapport, där revisioner och det återstående arbetet redovisas.

För de som läser mot licentiatexamen gäller PM, mittseminarium samt slutseminarium. Rutinerna för PM är samma som för doktorander. Mittseminariet sker efter ca ett års studier. Texten kommenteras av en kollega utanför handledargruppen och examineras av en bedömningsgrupp som består av kommentator, handledare samt två ytterligare lärare varav en värvas utanför forskningsmiljöns handledarkollegium. Licentiandernas slutseminarium äger rum när det återstår ca fyra månaders arbete. Kommentatorn värvas utanför LiU, som ingår i en bedömningsgrupp tillsammans med en extern ledamot utanför institutionen, en intern ledamot från forskningsmiljön samt handledarna. En rapport med revisioner och återstående arbete upprättas efter seminariet.

Graderingsseminarierna är organiserade på detta sätt för att säkra extern kvalitetsgranskning. Det finns nämligen en risk att det som till vardags är en forskningsmiljöns styrka – ömsesidig förståelse och igenkännande, nära kollegiala relationer, samarbeten och ett öppet samtalsklimat – blir till en nackdel i form av likriktning och "hemmablindhet" vad gäller granskning av doktoranders texter. En mycket viktig form av extern granskning och återkoppling på texter är den kollegiala "peer review"-processen som tillämpas av vetenskapliga tidskrifter. Här är det externa, i normalfallet anonyma, och ofta framstående kollegor som granskar artikelmanus under relativt oberoende former. Detta gäller dock inte monografiavhandlingar (om de inte publiceras vid internationella förlag) och inte heller sammanläggningsavhandlingars kappadel. Det är därför synnerligen viktigt att just dessa texter underkastas särskilt noggrann granskning av externa läsare.

En forsknings- och forskarutbildningsmiljö bygger i stora delar på geografisk närhet kollegor emellan. För doktorander som tillhör andra forskningsmiljöer gäller det att upprätta ett fungerande avtal, där man tydliggör och kommer överens om förväntningar gällande närvaro och deltagande i miljöns seminarier eller andra aktiviteter. Vid pedagogiskt arbete är detta inte särskilt vanligt men vi har erfarenhet av att delta i forskarskolor och inleder i skrivande stund ett licentiandsamarbete med Campus Västervik. Eventuella licentiander som tas in inom ramen för detta samarbete kommer att förväntas närvara fysiskt vid våra seminarier varannan vecka samt under alla kursaktiviteter.

Att samarbeta om doktorandprojekt tillsammans med handledare från andra forskningsmiljöer har många fördelar. I princip kan frågor resas om huruvida den fysiska frånvaron är ett problem för handledningen men detta har hittills inte varit ett bekymmer för våra doktorander, ej heller för våra huvudhandledare. Vid sidan av regelbunden pendling till handledningstillfällen finns möjlighet till videomöten (Skype, Zoom etc), vilket vi har god erfarenhet av. Det ska noteras att doktorandhandledning till stor del är en textbaserad aktivitet, vilket innebär att man kan åstadkomma ganska mycket produktiv återkoppling bara genom email. Däremot har vi som regel att huvudhandledare rekryteras inom den egna miljön, vilket gör att det i normalfallet finns en handledare på plats. Eventuella logistiska problem som inverkar på handledningen är ovanliga men har vid enstaka tillfällen kommit upp till diskussion i handledarkollegiet.

Slutligen ska det understrykas att doktoranden själv är med och bestämmer hur handledningen bör utformas och våra handledare försöker att i möjligaste mån tillmötesgå doktorandens behov. Här har forskarutbildningens FUS en viktig roll att känna av om doktoranden upplever handledningen som

god och meddela handledarteamet om så inte är fallet. I vår forskarutbildning har detta skett vid något enstaka tillfälle och där har FUS varit behjälplig med att hitta en fungerande lösning i form av tätare och mer långsiktigt upplägg för handledningen.

Utifrån ovanstående beskrivning och kommentarer, vilka utvecklingsområden avseende forskarutbildningsmiljön identifieras? Utvecklingsområden kan vara svagheter som behöver utvecklas. Utvecklingsområden kan också vara styrkor som kan utvecklas ytterligare.

Ett ständigt utvecklingsområde gäller doktorandhandledning. Vi har kontinuerliga diskussioner, informellt såväl på handledarkollegiets möten, som rör allt från konkreta frågor om kappans omfång eller erfarenheter från tidskrifter till mer svårfångade frågor som till exempel hur man stöttar doktorandens progression i analysarbete – hur man ”erövrar” sitt material och sitt forskningsproblem. På senare tid har frågor om skrivande kommit upp på agendan. Hur kan man på bästa sätt hjälpa doktorander att driva *vetenskapliga* resonemang i texten? Erfarenheten visar att doktorander kan ha ganska olika styrkor och svagheter i sitt skrivande, vilket gör det värdefullt att dela erfarenheter i handledarkollegiet. Den här typen av frågor kommer alltid tillhöra kategorin ”utvecklingsområde” och ta en central plats i forskarutbildningsmiljöns inre utvecklingsarbete.

Ett andra utvecklingsområde gäller vårt gemensamma seminarium vid pedagogiskt arbete, inte minst doktorandernas roll i seminarierna. Under 2017-2018 sjönk antalet doktorander avsevärt på grund av disputationssavgångar. Då våra seminarier i mångt och mycket kretsade kring doktorandtexter, blev konsekvensen både färre seminarier och lägre antal seminariedeltagare. Vi har arbetat med olika åtgärder (fler inbjudna talare, fler ansöknings- och textseminarier från disputerade forskare) men känner att det fortfarande finns mer att göra. I nuläget prövar vi att ha seminarierna gemensamt med TekNaD, med viss framgång.

Problemet ovan hänger också ihop med vad som tidigare sagts om en kritisk massa av doktorander. I Tabell 1 ovan framgår att vi har åtta doktorander i forskarutbildningen men på grund av långtidssjukskrivningar, föräldradigheter och andra avvikelser ser vi att doktorandgruppen i pedagogiskt arbete består av fem aktiva doktorander. Det finns ett behov av att ta in fler, men eftersom vi har dragits med ett budgetunderskott de senaste 3-4 åren, har vi tvingats att hoppa över en antagningsomgång. Först i år planerar vi en ny antagning av två doktorander till hösten men vi kommer redan under våren att ta in minst en licentiand i samarbete med Campus Västervik. Det betyder ett välkommet tillskott om tre-fyra nya forskarstuderande till gruppen.

Detta leder in på ett sista, kanske vårt största, problem med potentiellt långsiktiga konsekvenser. Över tioårsperiod har söksiffrorna till våra doktorandtjänster stadigt sjunkit. Vi har under perioden gått från ca drygt fyra sökanden per plats till tre sökanden på två platser under den senaste antagningsomgången. I dagsläget söker vi två licentiander genom samarbete med Campus Västervik. Vi är för närvarande mitt i antagningsprocessen men det ser eventuellt ut som att vi bara får en lämplig kandidat (dock inte i första hand på grund av antalet sökanden utan i brist på en kader av *lämpliga* sökanden). Det är svårt att analysera det vikande intresset för forskarstudier, och vi har förstått att också andra miljöer noterat en vikande tendens. Problemet verkar alltså vara utbrett. Med den nya institutionstillhörigheten följer en inlärningsperiod vad gäller administrativa tjänster men vi kommer inom kort att se vilka kanaler som IBL använder för att sprida doktorandutlysningar. Problemet har påtalats tidigare i fakultetsövergripande samtal. Vi ser dock gärna att fakulteten engagerar sig i hur man kan nå ut till lämpliga kandidater för forskarstudier. Detta är lite mer än ett utvecklingsområde; det är akut problem.

3 Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

3.1 Forskarutbildningens utformning

- *Beskriv kort hur forskarutbildningen är strukturerad och varför.*

Forskarutbildningen består av en kursdel och en avhandlingsdel. I dagsläget ingår i licentiatexamen 60 kurspoäng och 60 avhandlingspoäng, medan utbildningen mot doktorsexamen omfattar 90 kurspoäng och 150 avhandlingspoäng. Vi har under en längre tid diskuterat behovet att justera förhållandet mellan kurser och avhandling, så att mer tid ges åt avhandlingsskrivande, i synnerhet för de forskarstuderande som läser mot licentiatexamen. Här är kursdelen är oproportionell i förhållande till doktorsexamen och resulterar i onödigt stort kvalitetsglapp mellan en licentiatavhandling och en doktorsavhandling.

En justering av kursdelen för båda utbildningarna väntas öka den vetenskapliga kvaliteten på avhandlingstexterna, underlätta publicering i vetenskapliga tidskrifter och underlätta att examensmålen nås i tid, det vill säga bidrar till bättre progression och genomströmning. Det förslag som har tagits i ledningsgruppen för forskningsmiljön kommer att resultera i följande poängfördelning:

Doktorsexamen – 80hp kurser och 160hp avhandling

Licentiatexamen – 40hp kurser och 80hp avhandling

På detta sätt harmoniseras proportionen mellan kurser och avhandling mellan de två examina. Förslaget kommer att lämnas in till fakulteten i samband med att ASP uppdaterats.

Vid pedagogiskt arbete ges både obligatoriska och valbara forskarutbildningskurser enligt följande:

Obligatoriska kurser

Pedagogiskt arbete, 15hp (blir 7.5hp när kursen går över i nationell regi med möjlighet till egen "lokaldel" vid respektive lärosäte). Obligatorisk för båda examina.

Interdisciplinaritet och integrativt lärande, 7.5hp (obligatorisk för doktorandexamen, valbar för licentandexamen)

Metod, 15hp. Obligatorisk för båda examina men licentiander läser 7.5hp.

Valbara kurser

Analys av doktorsavhandlingar, 4.5-7.5hp. (kursen är knuten till nya avhandlingar och disputationer och kan därför läsas över längre tid och i olika omfattning. Rekommenderad kurs för samtliga forskarstuderande).

Relevanta kurser som ges av andra institutioner

Universitetspedagogik steg 1, 6hp. (obligatorisk för undervisande doktorander)

Vetenskapsteori, 7.5hp. (rekommenderas för doktorsexamen)

Forskningsetik, 4.5hp. (rekommenderas för doktorsexamen)

Resterande kurspoäng är till doktorandens förfogande att läsa vid annan institution, annat lärosäte, alternativt som läskurs. Vilka, och vilken typ av, kurser som doktoranden har behov av (utöver de obligatoriska kurserna) beslutas av handledare i samråd med doktoranden.

De obligatoriska kurserna ska ge en gemensam grund för doktorandernas förståelse av tvärvetenskapliga forskningsansatser, av pedagogiskt arbete som forskningsfält i Sverige samt en metodologisk grund – främst med fokus på de olika analytiska ingångar till kvalitativa material som används i forskningsmiljön. Mot denna bas väljer sedan doktoranden, i samråd med handledarna och ibland även FUS, fördjupningskurser i det fortsatta avhandlingsarbetet.

3.2 Uppfyllelse av examensmål

I detta avsnitt presenteras först bedömningsgrunden i form av högskoleförordningens examensmål för doktorsexamen respektive licentiatexamen. Därefter följer ett antal frågor avseende hur dessa mål uppfylls i forskningsmiljön. Då vägen till målet kan se olika ut för olika doktorander inom samma utbildning är det viktigt att beskriva hur forskarutbildningsmiljön säkerställer att varje doktorand uppnått alla delar av samtliga mål vid examen.

Examensmål för Doktorsexamen

Mål avseende kunskap och förståelse.

Mål 1

- visa brett kunnande inom och en systematisk förståelse av forskningsområdet samt djup och aktuell specialistkunskap inom en avgränsad del av forskningsområdet, och

Mål 2

- visa förtrogenhet med vetenskaplig metodik i allmänhet och med det specifika forskningsområdets metoder i synnerhet.

Mål avseende färdighet och förmåga.

Mål 3

- visa förmåga till vetenskaplig analys och syntes samt till självständig kritisk granskning och bedömning av nya och komplexa företeelser, frågeställningar och situationer,

Mål 4

- visa förmåga att kritiskt, självständigt, kreativt och med vetenskaplig noggrannhet identifiera och formulera frågeställningar samt att planera och med adekvata metoder bedriva forskning och andra kvalificerade uppgifter inom givna tidsramar och att granska och värdera sådant arbete,

Mål 5

- med en avhandling visa sin förmåga att genom egen forskning väsentligt bidra till kunskapsutvecklingen,

Mål 6

- visa förmåga att i såväl nationella som internationella sammanhang muntligt och skriftligt med auktoritet presentera och diskutera forskning och forskningsresultat i dialog med vetenskapssamhället och samhället i övrigt,

Mål 7

- visa förmåga att identifiera behov av ytterligare kunskap, och

Mål 8

- visa förutsättningar för att såväl inom forskning och utbildning som i andra kvalificerade professionella sammanhang bidra till samhällets utveckling och stödja andras lärande.

Mål avseende värderingsförmåga och förhållningssätt

Mål 9

- visa intellektuell självständighet och vetenskaplig redlighet samt förmåga att göra forskningsetiska bedömningar, och

Mål 10

- visa fördjupad insikt om vetenskapens möjligheter och begränsningar, dess roll i samhället och människors ansvar för hur den används.

Examensmål för Licentiatexamen

Mål avseende kunskap och förståelse

Mål 1

- visa kunskap och förståelse inom forskningsområdet, inbegripet aktuell specialistkunskap inom en avgränsad del av detta samt fördjupad kunskap i vetenskaplig metodik i allmänhet och det specifika forskningsområdets metoder i synnerhet.

Mål avseende färdighet och förmåga

Mål 2

- visa förmåga att kritiskt, självständigt och kreativt och med vetenskaplig noggrannhet identifiera och formulera frågeställningar, att planera och med adekvata metoder genomföra ett begränsat forskningsarbete och andra kvalificerade uppgifter inom givna tidsramar och därigenom bidra till kunskapsutvecklingen samt att utvärdera detta arbete,

Mål 3

- visa förmåga att i såväl nationella som internationella sammanhang muntligt och skriftligt klart presentera och diskutera forskning och forskningsresultat i dialog med vetenskapssamhället och samhället i övrigt, och

Mål 4

- visa sådan färdighet som fordras för att självständigt delta i forsknings- och utvecklingsarbete och för att självständigt arbeta i annan kvalificerad verksamhet.

Mål avseende värderingsförmåga och förhållningssätt

Mål 5

- visa förmåga att göra forskningsetiska bedömningar i sin egen forskning,

Mål 6

- visa insikt om vetenskapens möjligheter och begränsningar, dess roll i samhället och människors ansvar för hur den används, och

Mål 7

- visa förmåga att identifiera sitt behov av ytterligare kunskap och att ta ansvar för sin kunskapsutveckling.

Redogör för nedanstående, gärna med exempel.

- *Beskriv vilka lärandeaktiviteter som ges inom utbildningen för respektive examensmål? Lärandeaktiviteter kan avse exempelvis kurser, seminarier, konferenser, internationellt utbyte, del av vetenskaplig uppsats, etc.*

Se Bilaga D för kartläggning av forskarutbildningens lärandeaktiviteter i relation till examensmål. Aktiviteter för doktorexamen redovisas i matriserna 1a-1b, för licentiatexamen i matris 2.

- Hur säkerställs måluppfyllelsen? Säkerställande av måluppfyllelse kan exempelvis ske med olika examinerande moment fram till framläggande av avhandlingen.

För varje doktorandkurs upprättas en kursplan som bland annat beskriver relationen mellan kursens lärandemål och examensmålen. I de obligatoriska och de valbara kurserna ingår olika lärandeaktiviteter: undervisning, grupp- och seminariediskussioner samt ett stort mått individuellt självständigt arbete. Examinationsformerna omfattar seminariediskussioner av litteratur samt skriftlig uppgift, vanligtvis mot slutet av kursen. Kursansvarig är normalt examinerande lärare och utformar den skriftliga uppgiften.

Ett viktigt led i att säkra doktoranders måluppfyllelse är handledningen, då det är i stor utsträckning handledarna som bedömer vilka examensmål som har uppnåtts – inte minst avseende själva avhandlingen. Att vi ofta rekryterar bihandledare från andra miljöer har en icke obetydlig del i kvalitetssäkringen, då huvudhandledare får input från forskarutbildningar vid andra miljöer, ibland andra lärosäten. Den kanske viktigaste resursen för handledare är dock handledarkollegiet – både det formella i form av handledarmöten – och det informella, det vill säga det vardagliga kollegiala samtalet. I båda dessa sammanhang diskuteras allehanda doktorandrelaterade frågor, där progression samt måluppfyllelse utgör vanliga samtalsämnen. Handledarna erfarenheter av avhandlingsexamination (opponentskap samt betygsnämndsuppdrag) är viktiga i detta sammanhang, då de ger perspektiv på avhandlingars vetenskapliga kvalitet samt andra aspekter av forskarstudier. Sådana erfarenheter delas mer eller mindre systematiskt, särskilt i handledargruppens möten. Vi uppmuntrar därför våra handledare att i möjligaste mån ingå i sådana examinationssammanhang.

Graderingsseminarierna är ytterligare ett viktigt led i säkerställandet av måluppfyllelse, i synnerhet 90% seminariet, då en stor del av studietiden är över. Här har återigen externa bedömare en viktig roll med att belysa doktorandens avhandlingsarbete ur ett utifrånperspektiv. I eftersittningen i samband med 90%-seminarium diskuteras såväl texter som andra lärandeaktiviteter (kurser, konferenspresentationer) i relation till examensmålen.

En sista form av extern kvalitetsgranskning sker i samband med konferenspresentationer såväl som, i fråga om sammanläggningsavhandlingar, i den tidskriftsdrivna peer review-processen. I dessa sammanhang får doktoranden och handledaren tillika viktig återkoppling på den vetenskapliga kvaliteten av texter och muntliga presentationer, det vill säga doktorandens förmåga att presentera och diskutera vetenskapligt arbete. Här diskuteras vanligtvis också olika aspekter av doktorandens progression gentemot examensmålen samt hans/hennes självständighet som forskare.

- På vilket sätt används de individuella studieplanerna (ISP) för att dokumentera måluppfyllelse av de olika målen? Finns det andra verktyg?

- Hur kvalitetssäkras processen med ISP? (uppdateras ISP varje år, vem gör bedömningen av hur olika aktiviteter bidrar till måluppfyllelse etc).

I de flesta fall följs doktorandens ISP upp årligen. Tätare uppföljning sker normalt bara när doktorandens progression inte följer tidsplanen. Dokumentationen i ISP sker alltid i samarbete med minst huvudhandledare och doktorand (som skriver på, tillsammans med FUS), men vi uppmuntrar

att även bihandledarna deltar i dokumentationsarbetet. Här finns viss variation i forskarutbildningens rutiner. Efter att doktorand och huvudhandledare levererat ISPN till FUS, gör denne en efterbedömning innan ISPN går vidare till institutionen.

Det är huvudhandledarens ansvar att bedöma om examensmålen är uppfyllda. Sådan bedömning sker stundtals i samråd med övriga handledare samt FUS inom handledarkollegiets diskussioner. I de fall doktorander inte når examensmålen inom planerad tid, till exempel på grund av att avhandlingstexternas kvalitet är otillräcklig, är det i första hand handledarens (och i viss mån FUSens och forskningsansvariges) ansvar att följa upp ärendet (vilket i förekommande fall kan innebära att avvikelser noteras) för att tillsammans med doktoranden göra upp en ny plan med realistiska tidsramar.

I samtliga fall rapporterar FUS, på årlig basis, alla uppdaterade ISPer till berörda organ på institutions- såväl som fakultetsnivå.

Utifrån ovanstående beskrivning och kommentarer, vilka utvecklingsområden avseende säkerställande av måluppfyllelse har identifierats? Utvecklingsområden kan vara svagheter som behöver utvecklas. Utvecklingsområden kan också vara styrkor som kan utvecklas ytterligare.

Som dokumentationsverktyg fungerar ISPN tillfredsställande, i meningen att vi saknar inte några andra verktyg, utöver Högskoleförordningen, för bedömning av progression och examensmål. Däremot finns det sannolikt relativt stor variation i hur själva dokumenterandet går till – vem som förbereder underlag inför dokumentation och vem som formulerar den skriftliga bedömningen. Här vore det önskvärt med gemensamma rutiner handledare emellan. Ett utvecklingsområde är således att vi standardiserar det praktiska arbetet med ISP-dokumentationen. FUS kommer i närtid att få uppdraget att skissa på en rutin samt synka samtliga handledare inom forskarutbildningen med det nya förfarandet.

I Tabell 1 noteras att fyra av doktoranderna avviker från sin tidsplan. Det kan låta mycket att hälften av de inskrivna doktoranderna noterats för avvikelser men man bör beakta att detta är de avvikelser som ackumulerats i forskarutbildningen sedan 2007. I ett av fallen handlar det om flerårig sjukskrivning. I ytterligare ett fall rör det sig om en drygt ettårig tjänsteledighet, inte om försenad studietakt eller utebliven progression. I två fall rör det sig dock om försenad progression och vi har försökt att efter bästa förmåga stötta och planera så att avhandlingsarbetet kan fortgå. I det ena fallet har doktoranden haft ett framgångsrikt slutseminarium och arbetar på att revidera och färdigställa kappan. I det andra fallet är doktoranden för närvarande föräldraledig. I båda fallen finns det en plan för hur man ska kunna nå examensmålen.

Det som är ett utvecklingsområde, är att försöka upparbeta bättre rutiner för att tidigt upptäcka signaler om bristande kvalitet eller progression i avhandlingsarbetet. Ofta upptäcks problemen tidigast vid 60% seminariet, då det för första gången ingår empiriska avsnitt att granska utifrån studiens analytiska förfarande samt dess teoretiska bidrag, och då har mer än halva studietiden redan gått. Att identifiera problem tidigt är en svår uppgift för handledare, inte minst med tanke på att avhandlingsskrivande inte är en linjär process. Vi vet av erfarenhet att kunskap och förståelse måste sjunka in över längre tid och har sett många exempel på att "pusselbitarna" tenderar att falla på plats mot slutet av avhandlingsarbetet, vilket kan leda till att man drar sig för att notera avvikelser på ett tidigt stadium. Vi har ingen säker lösning på problemet men menar att åtgärder behöver ske främst i handledarkollegiet. Där finns redan ett öppen diskussionsklimat och ett gemensamt intresse att säkra enskilda doktoranders progression och måluppfyllelse, såväl som att på ett mer

övergripande plan vässa forskarutbildningens kvalitet. Att i detta sammanhang diskutera och utveckla rutiner för att upptäcka potentiella avvikelser är ett prioriterat utvecklingsområde.

3.3 Jämställdhetsperspektiv

Bedömningsgrund: Ett jämställdhetsperspektiv beaktas, kommuniceras och förankras i utbildningens innehåll, utformning och genomförande.

Redogör för nedanstående, gärna med exempel.

- Hur integreras/beaktas ett jämställdhetsperspektiv i innehåll, utformning och genomförande av utbildningen (till exempel vad gäller eventuella möjligheter och utmaningar som identifierats avseende sammansättningen i doktorandgruppen och handledarkollegiet samt hur dessa har hanterats)?

- Hur sker uppföljningen för att säkerställa att ett jämställdhetsperspektiv är integrerat och förankrat i utbildningens innehåll, genomförande och utformning och att uppföljningen främjar jämställdhet?

Bland våra doktorander har kvinnor alltid varit i majoritet (fem av åtta i dagsläget), vilket också speglar urvalsbasen vid antagningen då cirka tre fjärdedelar av de som söker sig till forskarutbildningen är kvinnor. Vi tillämpar öppen annonsering av doktorandtjänsterna som inte riktar sig särskilt till något av könen. På samma sätt bygger antagningen på akademisk meritering som främsta urvalskriterium, vilket leder till att, över ett längre tidsperspektiv, kommer könsfördelningen bland de antagna spegla könsfördelningen bland de sökande. Vi har inte diskuterat några särskilda insatser för att försöka rekrytera manliga doktorander och med tanke på det vikande söktrycket till forskarutbildningen (se ovan avsnitt) vore detta heller inte rationellt.

Även handledargruppen reflekterar forskningsmiljöns könsfördelning: cirka två tredjedelar av handledarna är kvinnor (fem av sju huvudhandledare och sex av nio bihandledare). Detta kan återigen ses som en konsekvens av principerna för tillsättning av handledare, som är vägda mot akademisk meritering och ämnesmässig lämplighet i förhållande till avhandlingsprojektet. I forskarutbildningen i pedagogiskt arbete, precis som i dess värdmiljö, är kvinnliga medarbetare överrepresenterade. En tänkbar orsak till detta är att grundutbildningarna, särskilt förskolläraryrket, domineras av kvinnliga studenter såväl som lärarutbildare.

Men jämställdhet är mer än könsfördelningen bland doktorander eller kollegor i forskningsmiljön. Den ska också uppfattas om en fråga om normer och värderingar som i praktiken fungerar som kategoriserande mekanismer. Därmed strukturerar de den sociala verkligheten. Dessa idéer är bärande för den, i vidaste mening, diskursorienterade kunskapsbildningen som präglar forskningen i pedagogiskt arbete och återkommer ofta som del i avhandlingarnas teoretiska anslag. Olika kategoriserande mekanismer återkommer som teman i de obligatoriska kurserna. I metodkursen, till exempel, förekommer de i avsnitten om etnometodologi (där s.k. *membership categorisation analysis* utgör en viktig del – och exemplifieras rikligt med olika ingångar till genusfrågor), och kritisk diskursanalys, där genusordningar och andra asymmetriska maktrelationer problematiseras och studeras inom ramen för metodologiska principer. Eftersom flera av miljöns lärare såväl som doktorander genom åren har bedrivit forskning om genus- och andra jämställdhetsaspekter (exempelvis Bengtsson, Bodén, Bolander, Cromdal, Karlsson, Nissen, Reimers, Simonsson, Thorell med flera), ter det sig naturligt att viktiga delar av doktoranders lärandeaktiviteter – kurser, avhandlingstexter, seminarier – genomsyras av reflekterande och problematiserande vetenskapliga

samtal om normer, stereotypa bakgrundsförväntningar och andra strukturerande principer och praktiker.

- I vilka andra sammanhang beaktas jämställdhet i forskarutbildningen? (Det kan exempelvis handla om en medveten dialog i samband med planering av utbildningens upplägg och i undervisning. Det kan också handla om att ett jämställdhetsperspektiv är anlagt vid valet av kurslitteratur samt lärare handledare och externa föreläsare).

- Hur integreras/beaktas andra lika villkorsaspekter (utöver jämställdhet) i forskarutbildningen? Hur påverkar de utbildningens utformning och genomförande?

Våra seminarier reflekterar en medvetenhet om jämställdhetsaspekter inom akademien genom att vi eftersträvar en rimlig genusbalans bland våra inbjudna talare. Vi har även vid något tillfälle diskuterat huruvida jämställdhetsaspekter tas under övervägande vid val av kurslitteratur. Detta tillämpas sannolikt individuellt av enskilda lärare men vi har inte infört någon formell policy i frågan.

Däremot har vi rutiner vad gäller könsfördelning i bedömningskommittéer i samband med graderingsseminarier samt vid disputationer. Vi de sistnämnda fattas beslut om betygsnämnd av fakulteten, där genusaspekter ses över. Vid behov återremitteras ärendet till ansvarig huvudhandledare för revision av betygsnämndsförslaget.

Slutligen har vi en lika villkorrepresentant i miljön som även har forskarutbildningens jämställdhetsfrågor som sitt ansvarsområde. Utöver att löpande bevaka jämställdhetsfrågor och stödja antidiskrimineringsarbete författar representanten Lika Villkors Nyhetsbrev varje månad och ser till att jämställdhetsfrågor tas upp på arbets- och ledningsgruppsmöten. Representanten säkerställer även att jämställdhets- och diskrimineringsfrågor följs upp i samband med resultat från doktorandenkäten.

Utifrån ovanstående beskrivning och analys, vilka utvecklingsområden avseende jämställdhet/lika villkor identifieras? Utvecklingsområden kan vara svagheter som behöver utvecklas.

Utvecklingsområden kan också vara styrkor som kan utvecklas ytterligare.

En praktisk åtgärd som genomfördes flera år tillbaka är att vi flyttade vår gemensamma seminariedel från 15-17 till 13-15, för att underlätta för småbarnsföräldrar, vilket ofta omfattar doktorander. Detta fick omedelbart genomslag i seminariedeltagandet.

Ett potentiellt utvecklingsområde är att fortsatt bevaka att doktorandkursernas studiematerial och studieaktiviteter (forskningsartiklar, kursböcker, gästföreläsare) inte skapar omedvetna genusasymmetrier. Det intresse för och medvetenhet om jämställdhetsaspekter som våra lärare har idag är en förutsättning för en jämställd forskarutbildning.

Inom forskningsmiljön har vi en nolltolerans mot sexuella trakasserier samt alla former av diskriminering. Det gäller alla relationer mellan anställda såväl som gentemot studenter i grundutbildningen. Det har nyligen kommit till vår kännedom att en doktorand i vår grannmiljö hade utsatts för sexuella trakasserier under en konferens utomlands. Även om våra doktorander har såvitt vi vet varit skonade från detta, behöver vi utveckla en beredskap för den dagen detta skulle hända. Ett utvecklingsområde för ledning, FUS och lika villkorsrepresentant blir således att konstruera en handlingsplan för diskriminering och sexuella trakasserier under resor i tjänsten.

Slutligen görs en hel del uppföljningsarbete av jämställdhetsfrågor inom avdelningens ledningsråd, inte minst i samband med resultat arbetsmiljö- och doktorandenkäteten. Ett utvecklingsområde är att man kunde kanske tydligare gå ut med vad detta arbete leder till för åtgärder, så att samtliga medarbetare känner att viktiga frågor följs upp med praktiska åtgärder.

3.4 Uppföljning, åtgärder och återkoppling

Bedömningsgrund: Utbildningens innehåll, utformning och genomförande och Examination följs systematiskt upp, resultaten av uppföljningen omsätts vid behov i åtgärder för kvalitetsutveckling och återkoppling sker till relevanta intressenter; Lärosätet verkar för att doktoranden genomför utbildningen inom planerad studietid.

Redogör för nedanstående, gärna med exempel.

- Hur arbetar utbildningen med doktorandernas progression inom ramen för utbildningen (exempelvis som den uttrycks i den individuella studieplanen)?

I utbildningens kursdel är progressionen inbyggd på så sätt att de obligatoriska kurserna i första hand ska ge bredd och en gemensam grund för doktorandernas förståelse av och orientering inom tvärvetenskaplig forskning, pedagogiskt arbete som forskningsfält samt en gemensam metodologisk grund. I normalfallet ligger dessa kurser därför tidigt i forskarutbildningen. De mer specialiserande kurserna som avser att ge djupare förståelse och kompetens ligger senare i utbildningen – ofta efter genomförd datainsamling – och väljs och anpassas efter den enskilda doktorandens behov i avhandlingsarbetet. Särskilt läskurserna är viktiga verktyg för att doktoranden ska kunna fördjupa sin kunskap och förståelse inom för avhandlingen relevanta vetenskapliga områden.

Vad gäller avhandlingsarbetet är handledningen och graderingsseminarierna de viktigaste progressionsdrivande och progressionssäkrande aktiviteterna. I handledningen används största delen av tiden till att diskutera avhandlingstexternas framväxt och kvalitetsutveckling. Dessutom fattas många viktiga beslut gällande exempelvis samförfattande och publicering. I sammanläggningsavhandlingar är det vanligt att handledaren/handledarna är medförfattare på en eller flera av texterna. Detta omfattar kollaborativt skrivande och sker i regel i samband med de första artiklarna. Därefter ska doktoranden visa förmåga att skriva vetenskapliga texter på egen hand. Olika progressionsaspekter i doktorandhandledning diskuteras regelbundet inom ramen för handledarkollegiet, som är en viktig stödstruktur i forskarutbildningen.

Även graderingsseminarierna är en centrat stödstruktur och bygger på kollegial, intern och extern, bedömning av doktorandernas progression. Här finns tröskelkriterier som är utformade för att säkra avhandlingstexternas progression (se Bilaga C). Genom graderingsseminarierna får doktoranden värdefullt stöd i sin vetenskapliga utveckling, precis som handledarna får stöd i sin bedömning av texternas vetenskapliga kvalitet. Bedömningen vid 60%- och 90%-seminarierna dokumenteras i en rapport som också innehåller åtgärder och planer för det fortsatta skrivandet.

- Hur arbetar utbildningen för att följa upp och vid behov åtgärda att varje doktorandkurs som erbjuds doktoranderna är av hög kvalitet samt svarar mot den allmänna och de individuella studieplanerna?

Inför varje kursomgång diskuteras och planeras de obligatoriska kursernas innehåll och upplägg i lärarlaget som minimalt omfattar kursansvarig lärare, forskningsansvarig samt FUS. Det är kursansvarig som säkrar innehållets kvalitet och relevans för forskningsområdet såväl som för forskarutbildningsämnet utifrån ASP. Det är vanligt att lärare från andra lärosäten, i Sverige såväl som utomlands, har del i undervisningen. Kursens innehåll, mål, arbets- och examinationsformer dokumenteras i kursplanen. Innehåll och arbetssätt diskuteras även löpande under kursernas gång. Efter genomförd kurs görs normalt en muntlig kursvärdering med doktoranderna. I vissa fall görs kursvärderingen skriftligt. Dessa erfarenheter kommer sporadiskt upp i handledargruppen och tas med i planeringen av framtida kurser. Det vore dock önskvärt att upprätta en fast rutin för uppföljning av kursvärderingar.

De valbara kurserna, och i synnerhet läskurserna, diskuteras inom ramen för handledningen och ska ge spetskunskaper som är anpassade efter den enskilda doktorandens aktuella och framtida behov i avhandlingsarbetet. Dessa kurser beslutas normalt av huvudhandledaren, ofta i samråd med handledarkollegiet, som också efterser att examensmålen noterats i doktorandens ISP.

- *Hur arbetar utbildningen systematiskt med uppföljning av utformning och genomförande i syfte att säkerställa måluppfyllelsen?*
- *Hur arbetar utbildningen för att säkra att det finns förutsättningar för doktoranderna att slutföra utbildningen inom planerad tid?*
- *Hur arbetar utbildningen för att följa upp eventuella avvikelser i forskarutbildningen i förhållande till varje doktorands planering?*

De obligatoriska kurserna planeras i lärar- och handledarkollegiet. Till de mer återkommande diskussionerna hör frågor om breddning, fokusering och uppdatering av kursinnehåll och i vissa fall arbetsformer. I handledarkollegiet diskuteras även andra kvalitetsdrivande utbildningsfrågor, till exempel gällande antalet artiklar i en sammanläggningsavhandling, hur man bygger ut en licentiatavhandling till doktorsavhandling, samförfattande mellan handledare och doktorand eller val av publiceringskanaler. Erfarenheter från opponent- och betygsnämnduppdrag delas också här, och är ibland en källa till inspel och idéer som eventuellt kan implementeras i vår forskarutbildning.

Systematisk uppföljning sker också genom regelbundna dialoger mellan forskningsansvarig och FUS, där exempelvis frågor om (ibland externa) kurser, handledarresurser och för olika doktorander relevanta konferenser diskuteras. Både forskningsansvarig och FUS är medlemmar i Forskarutbildnings- och docentnämnden (FuDo) och diskussionerna i detta sammanhang ger ett fakultetsövergripande perspektiv. Exempel på frågor som diskuterats utförligt i detta forum är samförfattande av artiklar och omfång, innehåll samt kvalitet i en sammanläggningsavhandlingens kappadel.

Att kunna slutföra en forskarutbildning inom givna tidsramar är först och främst en fråga om kontinuerligt skrivande, vilket i praktiken till stor del består av revidering av befintlig text. Förutsättningar för detta skapas genom att handledare läser och kritiskt granskar avhandlingsmanuset. Kritisk läsning och diskussion är också återkommande inslag i form av textseminarier. Här har handledarna en viktig roll i att efter seminariet stötta och hjälpa doktoranden att besluta vilka synpunkter som bör prioriteras i revisionsarbetet.

För att skrivandet och andra arbetsuppgifter (datainsamling och bearbetning, undervisning mm) ska kunna genomföras effektivt krävs att doktorandens arbete planeras, följs upp kontinuerligt och dokumenteras i ISP. Här är det också av största vikt att doktorandens assistenttjänstgöring, som mestadels består av undervisning vid grundutbildningen, dimensioneras och planeras i förväg.

Försenad textproduktion, eller utebliven progression i texternas vetenskapliga kvalitet, kan ibland vara orsakade av sjukdom eller personliga bekymmer som till exempel skrivkramp, sviktande motivation eller självförtroende. En god kollegial närmiljö, i form av doktorandgruppen, är därför en viktig förutsättning för att doktoranden under längre ska kunna prestera i sitt skrivande. Även relationen till FUS är av stort värde för doktoranden, inte minst om problem uppstår i avhandlingsarbetet. Vi försöker se till att våra doktorander antas i omgångar och att de bildar grupp tillsammans med doktoranderna vid TekNaD. FUS arbetar kontinuerligt med doktorandgruppen genom introduktionsaktiviteter, uppföljningsmöten och genom att driva allehanda frågor som initierats av doktoranderna. Dessa åtgärder har som sitt syfte att skapa goda förutsättningar för doktorander att genomföra sina studier inom utsatt tid.

I de fall som doktoranden inte förmår att kontinuerligt producera text, eller att texterna inte håller förväntad kvalitet, är det främst huvudhandledarens ansvar att följa upp och tillsammans med doktoranden (i särskilda fall tillsammans med FUS) revidera planen, så att arbetet faller tillbaka inom tidsramarna. Om detta misslyckas, upprättar huvudhandledaren en avvikelserapport. Här har även FUS ofta en viktig roll. Till exempel begär FUS in en uppdaterad ISP och håller sig informerad om doktorandens situation på arbetet. Om doktoranden ber om att få byta handledare, eller initialt bara diskutera frågan, fungerar FUS som viktigt stöd och efterser, vid behov, att handledarbyte genomförs.

Utifrån ovanstående beskrivning och analys, vilka utvecklingsområden avseende uppföljning, åtgärder och återkoppling har identifierats? Utvecklingsområden kan vara svagheter som behöver utvecklas. Utvecklingsområden kan också vara styrkor som kan utvecklas ytterligare.

Våra graderingsseminarier är utmärkta exempel på det goda akademiska samtalet, med engagerade läsare och medarbetare som strävar efter att hjälpa doktoranden att vässa sina idéer och argument i texten. Ett angeläget utvecklingsområde är att få våra arbetsseminarier att mer likna graderingsseminarierna – främst i fråga om deltagarnärvaro, snarare än nivå på diskussionerna, som är fortsatt hög. Under VT20 samkör vi arbetsseminarierna med TekNaD, än så länge på prov, för att öka deltagandet.

Ett utvecklingsområde som redan nämnts är att vi formaliserar kursansvaret för våra forskarutbildningskurser, så att varje biträdande professor i miljön förestår sin kurs, eller del av kurs. I nuläget finns det viss variation i vem som ansvarar för vad, vilket har att göra med de senaste årens omsättning bland seniora forskare och nytillskott bland biträdande professorer. Tanken på sikt är alltså att fördela ansvaret över kursutbudet mer permanent.

Ytterligare ett viktigt utvecklingsområde gäller uppföljningen av kursvärderingarna. Här behöver vi ha en rutin för hur handledarkollegiet informeras om och arbetar systematiskt med uppföljning gällande kursinnehåll och arbetsformer. Varje kursansvarig bör lämpligen driva detta arbete. Dessutom behöver våra rutiner för kursvärderingar harmoniseras med IBL.

Ett ytterligare utvecklingsområde gällande kursdelen av forskarutbildningen gäller kurser som ges vid andra forskningsmiljöer, inom LiU såväl som vid andra (inklusive utländska) lärosäten. I nuläget får

doktorander och handledare information om lämpliga kurser på diverse informella vägar i sina nätverk. Detta är i sig inte ett problem. Det som behöver göras är dock att FUS meddelas och samlar ihop sådan information samt delger både doktorand- och handledarkollegiet med god framförhållning om vilka kurser som finns att välja för doktoranderna. Dagens mer sporadiska kommunikationsvägar behöver alltså formaliseras.

Ett sista utvecklingsområde, som också nämnts, gäller studieplanerna. Dels behöver ASPn uppdateras omgående, dels behöver vi harmonisera arbetet med ISP i handledarkollegiet, då det finns variation i hur ISPN används, både som dokumentation bakåt och som planeringsverktyg för progression. Detta utvecklingsarbete kommer att uppdras FUS.

4 Bedömningsområde: Doktorandperspektiv

Bedömningsgrunder: Doktoranden ges möjlighet att ta en aktiv roll i arbetet med att utveckla utbildningens innehåll och genomförande; Utbildningen säkerställer en god fysisk psykosocial arbetsmiljö för doktoranden.

Redogör för nedanstående, gärna med exempel.

- På vilket sätt och i vilka sammanhang (på olika nivåer i organisationen som t.ex. institution och avdelning) ges doktoranderna möjlighet att utöva inflytande vad avser beredning respektive beslut i frågor som gäller utbildningen? Enligt vilka principer fördelas dessa uppdrag till doktorander inom miljön?

Doktoranderna har formellt inflytande genom representation vid institutionsstyrelsen, fakultetsstyrelsen (SUV), forskarutbildnings- och docentnämnden, PAN:s ledningsgrupp, institutionsstyrelsen vid ISV/IBL samt institutionens doktorandråd. En del av dessa uppdrag fördelas av studentkåren Stuff, medan vissa av dem går via institution eller fakultet.

- Hur arbetar utbildningen med att samla in, sammanställa och till doktoranderna också återföra deras synpunkter på utbildningen?

Forskarutbildningsstudierektor (FUS) har sedan 2018 regelbundet enskilda samtal med doktoranderna. Syftet med dessa terminsvisa samtal är att bekanta sig med doktoranderna och deras forskningsprojekt, men också att inventera doktorandernas frågor och funderingar kring deras forskarutbildning. Utifrån dessa samtal har ett antal åtgärder vidtagits, bland annat att vidareutveckla faddersystemet för nyantagna doktorander, extra information kring semester och införskaffandet av ett visst dataprogram. Dessutom nyttjades också under 2019 regelbundna Doktorand-FUS-möten för att ventilera doktorandernas frågor kring institutionsförändringen.

Doktoranders synpunkter kring arbetsmiljöfrågor kopplade till assistenttjänstgöring har fångats upp och hanterats gemensamt av biträdande avdelningschef vid LEN och FUS. Detta medförde att ledningsgruppen på avdelningen LEN och HR har utarbetat åtgärder kring arbetsmiljöfrågor, vilket resulterade i att vid ett flertal tillfällen organiserat återföra resultaten av institutionens arbetsmiljöarbete rörande doktoranderna.

Följande åtgärder för att samla in och återföra doktorandernas synpunkter har också genomförts (2018-2019):

- Ett gemensamt doktorandforum inrättades på lärplattformen LISAM, där doktoranderna kontinuerligt kan föra fram sina synpunkter på forskarutbildningen och ha en pågående dialog med FUS.
- Fast kontorstid ("office hours") för doktorandernas räkning varje vecka för FUS.
- Återkommande terminmöten för doktorander för planering och återkoppling
- Doktorandråd vid LEN
- Återkommande universitetsinitierade doktorandundersökningar
- HT2018 beslutades att FUS ska ha terminsvisa enskilda samtal med doktorander. Doktorandernas synpunkter kommer att sammanställas, bearbetas och resultaten omsätts vid behov av åtgärder, och återkoppling sker vid de terminsvisa doktorandmötena.

- Hur arbetar utbildningen med att följa upp exempelvis kursvärderingar, och doktorandundersökningen?

Kursvärderingarna utgör en central del i det systematiska kvalitetsarbetet. Doktorandkurser har antingen muntliga eller skriftliga kursutvärderingar, som regelbundet följs upp av kursansvarig och sedan återkopplas till FUS. Synpunkter från doktoranderna och resultaten av uppföljningarna omsätts vid behov i åtgärder för kvalitetsutveckling och återkoppling sker till relevanta aktörer.

Här kommer forskningsmiljön (PAN) att göra översyn gällande kursutvärderingssystem inom forskarutbildningarna, för att sedan inom IBL kunna homogenisera kursutvärderingar.

Doktorandundersökningens resultat (2017) har varit föremål för flera diskussioner under FUS-Doktorand möten, där bl.a. avhandlats IT-frågor, bibliotekets forskningsresurser och forskarhandledning. Konkreta förslag har producerats, tex flera informationsträffar från IT-avdelningen och forskningsbibliotekarien. Frågor kring forskarhandledning kommer att vara en stående punkt på Doktorand-FUS-mötesagendan.

*- Hur arbetar utbildningen för att säkerställa en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö?
- Hur arbetar utbildningen med att följa upp och återkoppla eventuella åtgärder angående den psykosociala arbetsmiljön till berörda parter och forskarutbildningsmiljön?*

Vid institutionen ISV anordnas kontinuerliga doktorandmöten, där doktorander träffar andra forskarstuderande från såväl Utbildningsvetenskap som andra fakulteter. Varje termin har dessa möten ett tema som är gemensamt för alla doktorander, t.ex. stress, genus och jämställdhet. De årliga medarbetarsamtalen med biträdande avdelningschefen är ett viktigt forum för att säkerställa doktorandernas goda arbetsmiljö, dvs alla doktorander inkluderas i arbetsmiljöarbetet vid avdelningen. Särskilda satsningar har gjorts under 2019 genom översyn av doktorandernas assistenttjänstgöring.

Flera doktorander har institutionstjänstgöring på ca 20% vilken består av undervisning och administration. Doktoranderna har stora möjligheter att utforma dessa uppdrag. Studierektorerna, FUS samt handledarna bevakar kontinuerligt att doktoranderna har ett väl avvägt innehåll i assistenttjänstgöringen och att det inte skapas onödig stress vid dessa uppdrag.

Några doktorander har haft svårigheter att få assistenttjänstgöring inom grundutbildning, fast de har velat- arbete kring detta pågå.

Utifrån ovanstående beskrivning och kommentarer, vilka utvecklingsområden avseende doktoranders perspektiv identifieras? Utvecklingsområden kan vara svagheter som behöver utvecklas. Utvecklingsområden kan också vara styrkor som kan utvecklas ytterligare.

Ett utvecklingsområde är här att utveckla systematiseringen av återförandet av doktorandernas synpunkter på forskarutbildningen. FUS är redan igång med detta utvecklingsarbete, i samarbete med forskningsledare och biträdande avdelningschef. Vi har under 2018 och 2019 infört att FUS och doktorander träffas 2-3 gånger per termin för informationsutbyte kring den pågående forskarutbildningen.

Ett annat utvecklingsområde, som är mer svårhanterligt, är den stress som framkommer både i den återkommande Doktorandundersökningen och i andra former av återkopplingar från doktoranderna till FUS. Här arbetar vi aktivt med att se över doktorandernas arbetssituation när det gäller undervisning, så att de inte för tidigt får för stort ansvar, eller får undervisa för mycket. Här gäller också att få doktoranderna att inte överarbeta undervisningen. Av denna anledning har vi infört ett trepartssamtal (studierektor-doktorand-handledare) om varje doktorands assistenttjänstgöring. Detta kommer att följas upp och utvärderas i handledarkollegiet.

Vi strävar efter en progression i assistenttjänstgöringen genom att doktoranden efter 60%-seminariet uppmuntras och ges möjlighet att handleda examensarbeten inom grundutbildningen. Det handlar också om att se över karriärplaneringen (t.ex. genom ISP) och förbereda för tiden efter disputation.

5 Bedömningsområde: Arbetsliv och samverkan

Bedömningsgrund: Utbildningen är utformad och genomförs på ett sådant sätt att den är användbar och utvecklar doktorandens beredskap att möta förändringar i arbetslivet, både inom och utanför akademien.

Redogör för nedanstående, gärna med exempel.

- På vilka sätt förbereder utbildningen doktoranderna för ett föränderligt arbetsliv såväl (a) inom som utanför akademien samt (b) inom Sverige och utomlands?*
- På vilket sätt inhämtar ansvariga för utbildningen information som är relevant för utbildningens användbarhet och förberedelse för arbetslivet?*

Landets lärarutbildningar har stort behov av disputerade lärarutbildare. Detta framkommer inte minst i UKÄs anmärkningar om alltför låg andel disputerade universitetslärare vid flera lärosäten. Det är därför naturligt att samtliga av våra forskarstuderande (undantaget enstaka pensionsavgångar) har efter examen erhållit anställning inom akademien som lärare och/eller forskare. Det är främst två saker som gör våra doktorander attraktiva på arbetsmarknaden: dels arbetar vi för att hålla en hög vetenskaplig standard på avhandlingarna, och dels ger den tvärvetenskapliga forskarutbildningen en bred och stabil kunskapsgrund, vilket gör att våra alumner är kompatibla med olika typer av forskning och undervisning inom utbildningsvetenskap med angränsande områden. Hittills är det främst den svenska arbetsmarknaden som har varit aktuell för våra alumner, även om det finns enstaka exempel

på doktorander som medverkat i undervisning utomlands, till exempel i Storbritannien. Forskarutbildningskurserna omfattar till största delen engelskspråkig litteratur och beroende på doktorandgruppens sammansättning bedrivs olika lärandeaktiviteter på engelska. Dessutom uppmuntras och stöds doktoranderna i att skriva sina avhandlingar på engelska, vilket bidrar till att förbereda dem på uppdrag och/eller anställning utomlands.

En forskarutbildning går i väsentliga delar ut på att utveckla doktoranders förmåga att metodiskt och kritiskt analysera olika typer av material/data, såväl som litteratur, samt att på ett stringent och tillgängligt sätt förmedla kunskap genom (i första hand) skriftliga rapporter – och genom undervisning. Just förmågan att följa med i – och bidra till – en allt snabbare kunskapsutveckling gör doktoranderna väl förberedda för förändringar inom sina områden, men även angränsande kunskapsfält. Vad gäller arbetslivet utanför akademien, bedömer vi därför att våra alumner är väl förberedda att bedriva kvalificerat kunskapsarbete – såsom utredningar, kvalitetsanalyser och vidareutbildning – inom en rad tänkbara organisationer såsom statlig och kommunal förvaltning och inom privata utbildningsarenor. Flera av våra tidigare licentiander har tagits in genom forskarskolor, där de arbetat deltid som lärare för sina kommuner under forskarutbildningen. Där har planen också varit att de ska återgå att tjänst i kommunens regi för mer avancerade uppdrag. I praktiken har samtliga istället valt att arbeta kvar inom akademien.

Relevant information om arbetslivet inhämtas av miljöns medarbetare främst genom kontakter och samverkan med omgivande samhälle, vilket kan ta olika form, som till exempel genom forskningsprojekt förlagda till samhällets olika institutioner (här kan som exempel nämnas skolor, kommuner, SOS-alarm, SIS samt BRIS), samt genom uppdragsutbildningar. Karrärvägledning sker löpande i samband med uppdatering och uppföljning av ISPer, även om det sannolikt finns viss variation i omfattning och systematiskt mellan handledare. FUS följer dessutom systematiskt upp utvecklingen på arbetsmarknaden och diskuterar detta med doktoranderna.

- Hur följs arbetslivsperspektivet upp i syfte att säkerställa att utbildningen är användbar och förbereder doktoranderna för ett föränderligt arbetsliv?

Detta är ett utvecklingsområde, där relativt enkla insatser för att följa upp alumner skulle kunna generera viktiga insikter om utbildningens användbarhet och möjliga tillämpningsområden.

- Beskriv hur doktorandernas tjänstgöring vid institutionen läggs upp och planeras för att doktoranden ska bredda sin anställningsbarhet efter disputation? (Exempelvis pedagogisk meritering).

- Hur organiseras doktorandernas institutionstjänstgöring över doktorandtiden? Enligt vilka principer fördelas arbetsuppgifter till doktorander inom miljön?

- Om och i så fall hur sker samverkan mellan akademien och olika aktörer (kommuner, regioner, landsting, industrier) i lärosätets omvärld som kommer doktoranderna till del?

Normalt planeras doktorandernas assistenttjänstgöring så att de undervisar vid grundutbildningen från och med andra terminen av forskarstudierna. Undervisningen planeras tillsammans med handledare och studierektor, i vissa fall också med kursansvarig. Vi försöker ordna så att man till en början har relativt enkla undervisningspass, exempelvis litteraturseminarier samt att doktoranden får möjlighet att utföra samma undervisning under flera terminer/läsår. Efter godkänt 60%-seminarium

får doktorander handleda uppsatser, vilket vi uppmuntrar i möjligaste mån. Vi försöker efterse så att doktoranderna både har en kontinuitet i sina assistenttjänster men också att de uppnår viss bredd i sin undervisningserfarenhet. Undervisande doktorander genomgår också obligatorisk universitetspedagogisk utbildning (steg 1), vilket ytterligare förbereder dem på ett yrkesliv inom en utbildningssektor som i princip sträcker sig bortom akademien.

Under årens lopp har vi haft återkommande samverkan med kommunerna i regionen, inte minst i form av kommunanställda licentiander. I dagsläget är en av våra licentiander deltidsanställd inom Norrköpings kommun och arbetar med utbildningsprojekt. Representanter från kommunen deltar regelbundet i en av våra seminarieserier – det förskoledidaktiska seminariet.

Utifrån ovanstående beskrivning och kommentarer, vilka utvecklingsområden avseende arbetslivsperspektivet identifieras? Utvecklingsområden kan vara svagheter som behöver utvecklas. Utvecklingsområden kan också vara styrkor som kan utvecklas ytterligare.

Ett utvecklingsområde är att på ett systematiskt sätt följa upp våra alumner. Vi vet dock att samtliga har efter examen blivit anställda inom akademien; det vill säga att de stått sig väl i konkurrens med andra sökanden och förordats av sakkunniga, vilket indikerar att forskarutbildningen bidragit till deras konkurrenskraft.

Ett annat utvecklingsområde är att vi skulle kunna vara mer aktiva i vår utblick utanför akademien för att möjliggöra att doktorander efter examen får bedriva kvalificerat kunskapsarbete till exempel inom kommun eller privata aktörer. Det som dock tala emot detta är bristen på disputerade lärare inom grundutbildningen, inte minst lärarutbildningarna. Att verka för att doktoranderna söker sig till andra yrkesområden vore alltså kontraproduktivt, åtminstone i nuläget.

6 Hållbarhetsperspektiv

Bedömningsgrund: Ett hållbarhetsperspektiv är integrerat i forskarutbildningens innehåll, utformning och genomförande.

Redogör för nedanstående, gärna med exempel:

- Hur säkerställs att doktoranden får insikt om hur hållbar utveckling är relevant inom respektive forskarutbildning? Ge exempel på vilka sätt som aspekter av hållbar utveckling aktualiseras.

Inom doktorandkurserna arbetar vi i möjligaste mån med elektronisk kurslitteratur. De böcker som beställs till forskningsmiljön och forskarutbildningen är nästan uteslutande elektroniska. Däremot är det fritt fram för doktoranderna att printa texterna, vilket kan vara motiverat ur ett ergonomiskt perspektiv; exempelvis kan det vara tröttsamt att enbart läsa på skärm.

Ett annat perspektiv på hållbar utveckling – social hållbarhet – riktar fokus mot doktorandernas inflytande och delaktighet i sin lärandeprocess. Det finns i forskningsmiljön såväl som i forskarutbildningen stödstrukturer avsedda att ge doktorander reellt inflytande över sin utbildning, såsom till exempel den regelbundna doktorandenkäten och dialogerna med FUS. Samtidigt kan en enskild doktorand samtidigt uppleva sig vara ”i händerna på” sina handledare. Här är den kollegiala

närmiljön oerhört viktigt – med största sannolikhet både för doktorander och handledare – för att kunna dryfta frågor och byta erfarenheter med andra som befinner sig i en liknande situation. Utmaningen är förstås att en forskarutbildning ställer – och måste ställa – mycket höga krav på doktoranders prestation och dessa krav kommer ofta från lärare och handledare (och andra, exempelvis tidskriftsredaktörer eller studenter vid grundutbildningen, som alla kan ha synpunkter på doktorandens prestation) och kan nog stundtals framstå som svårförenliga med doktorandens eget inflytande över processen. Här finns därmed ett viktigt utvecklingsområde.

Utifrån ovanstående beskrivning och kommentarer, vilka utvecklingsområden avseende hållbar utveckling identifieras? Utvecklingsområden kan vara svagheter som behöver utvecklas.

Utvecklingsområden kan också vara styrkor som kan utvecklas ytterligare.

Detta är ett utvecklingsområde men också en reell utmaning. Till exempel vore det önskvärt ur ett klimatperspektiv att dra ner på resor till och från arbetet, åtminstone för de medarbetare som bor på längre pendlingsavstånd. Att rekommendera våra doktorander och medarbetare att i högre utsträckning arbeta hemifrån går dock stick i stäv med vår ambition att bygga en viral forsknings- och forskarutbildningsmiljö på arbetsplatsen.

Däremot finns det idag möjligheter att dra ner på resor mellan campusarna och delta i möten elektroniskt, till exempel genom Skype och Zoom, vilket vi utnyttjar i allt högre grad. Samma sak gäller handledningstillfällen, där resor ibland kan ersättas med digitala möten, eller textkorrespondens.

Frågor om hållbar utveckling skulle dessutom kunna topikaliserats inom ramen för avhandlingarnas forskningsproblem. Inom förskolan till exempel arbetar man mycket medvetet med hållbar utveckling men detta är ett område som ännu inte har beforskats i högre utsträckning. Vi har sedan tidigare samarbetat med forskningsmiljöer i *early childhood education* (ECE) i Australien, där flera av medarbetarna är världsledande inom forskning om hållbarhetsfrågor i förskolan. Ett eller ett par avhandlingsprojekt skulle med fördel kunna dra nätverksfördelar från dessa kontakter.

Ett ytterligare utvecklingsområde gäller de sociala aspekterna av hållbarhet, vilket bland annat innefattar demokratiska arbetsätt, och rättighet till delaktighet i och inflytande över forskarutbildningen. Trots olika befintliga stödstrukturer för att möjliggöra doktorandinflytande (enkäter, FUS, rätt till handledarbyte mm) är det principiellt viktigt att försöka arbeta vidare med doktorandernas situation – som vi vet innehåller många utmaningar och källor till frustration – i handledarkollegiet. I detta arbete har våra lärare och handledare ett gemensamt ansvar och FUS en central roll i att överblicka doktorandernas behov och välbefinnande.

Det tål slutligen påpekas att utbildning måste ses som en av grunderna för ett hållbart samhälle. Genom att erbjuda goda utbildningsmöjligheter för alla verkar skol- och utbildningsväsendet för ökad jämställdhet i samhället, vilket förstås också uppmärksammas av forskning om skolan. Vid LiU finns det exempelvis forskning om skolans demokratiska uppdrag och vid PAN forskas det om exempelvis om etnicitet samt om religion- och kulturarvsfrågor i förskolans verksamhet. Detta är forskningsprojekt som belyser grundläggande jämställdhetsfrågor i förskola, inte minst de dilemman som uppstår i den pedagogiska praktiken. Som med andra aktuella forskningsproblem, diskuteras dessa frågor vid PANs arbetsseminarier. Där hanteras de ofta som analytiska problem för forskare. Däremot tenderar diskussionen om den tidiga utbildningens roll för demokratisk fostran och, i förlängningen, för ett jämställt samhälle, att tas för given och genomsyrar inte i någon större omfattning forskarutbildningens aktiviteter. Här finns naturligtvis undantag i enskilda

avhandlingsprojekt men på det hela taget ser vi ett möjligt utvecklingsområde för PANs forskarutbildning.

Bilaga A

Lärartabell, PAN

Bilaga B

Introduktionsutbildning, PAN

Bilaga C

Interna riktlinjer, PAN

Bilaga D

Matriser om måluppfyllelse, PAN