

Underlag för diskussion mellan handledare och doktorand

Dokumentet är baserat på "Basis for discussion in the introduction of newly admitted doctoral students", Göteborgs universitet som är översatt och bearbetat i samråd med handledare och doktorander vid Forskningsplattformen för Hälsa i Samverkan, Högskolan Kristianstad, 2017-01-20. Reviderad: 2022-06-27

Namn doktorand:

Namn handledare:

Namn handledare:

Namn handledare:

Datum:

Syftet med underlaget är att det ska fungera som ett underlag för diskussion mellan handledarna och doktorand och för att synliggöra skillnader i förväntningar. **Underlaget ska fyllas i av handledarna och doktorand var för sig och sedan diskuteras gemensamt.** Likheter och skillnader i förväntningar kan i sin tur utgöra grunden för en fördjupad diskussion. Frågorna lämpar sig olika beroende på var i forskarutbildningen doktoranden befinner sig. Underlaget bör fyllas i en (1) gång per år i samband med uppdaterande av den individuella studieplanen.

Instruktioner

Ringa in det svarsalternativ som du tycker bäst motsvarar hur du tycker att saker och ting BORDE vara. Siffrorna mellan de två ändpunkterna innebär att båda alternativen är aktuella, men i olika omfattning. Om du exempelvis tycker att de båda alternativen är lika stora/viktiga, markera siffran 3.

1. Min syn på forskarutbildningen som helhet är att det är en:

1	2	3	4	5
Anställning				Utbildning

2. Syftet med forskarutbildningen är att:

1	2	3	4	5
Skriva en avhandling				Skaffa verktyg för att bli en forskare

3. Nämn några andra viktiga målsättningar för forskarutbildningen:

.....

.....

HANDLEDNING

4. Vilken form av handledning ska huvudsakligen förekomma:

1	2	3	4	5
Spontana diskussioner när det behövs				Tidsbestämda och i förväg bestämda möte

5. För vad, och i vilken omfattning, förväntas doktoranden ta egna initiativ till och självständigt ansvara för under det kommande året?

.....

.....

.....

.....

6. Hur ofta bör handledning ske? Hur vill doktoranden att handledningen skall vara?

.....

.....

.....

7. Vilka olika roller ska de olika handledarna ha under det närmsta året?

.....

.....

8. Vem tar initiativ till handledning?

1	2	3	4	5
Handledarna				Doktoranden

9. Hur många arbetsdagar är det rimligt att det tar innan handledarna ger feedback på ett manuskript?

1	2	3	4	5
1 dag	3 dagar	1 vecka	2 veckor	1 månad

10. Vem ansvarar för att den individuella studieplanen blir individanpassad? (det vill säga utgår från den aktuella doktorandens situation)

1	2	3	4	5
Handledarna				Doktoranden

11. Forskning ska bedrivas:

1	2	3	4	5
Enligt en fastlagd plan med strikta deadlines				Fritt

12. Vem bestämmer tidsplan och deadlines?

1	2	3	4	5
Handledarna				Doktoranden

FORSKNING

13. Vem definierar och planerar huvudstudien?

1	2	3	4	5
Handledarna				Doktoranden

14. Vem har huvudansvar för doktorandprojektet?

1	2	3	4	5
Handledarna				Doktoranden

15. Vem ansvarar för att lösa forskningsetiska problem?

1	2	3	4	5
Handledarna				Doktoranden

16. Vem ansvarar för etikansökan?

1	2	3	4	5
Handledarna				Doktoranden

17. Vem skriver etikansökan?

1	2	3	4	5
Handledarna				Doktoranden

18. Etiska aspekter påverkar forskning:

1	2	3	4	5
I stor utsträckning				I begränsad utsträckning

19. Vem ansvarar för att lösa vetenskapliga problem?

1	2	3	4	5
Handledarna				Doktoranden

20. Vem ansvarar för att hitta informanter?

1	2	3	4	5
Handledarna				Doktoranden

21. Vem ansvarar för att lösa praktiska problem som logistik & fältarbete?

1	2	3	4	5
Handledarna				Doktoranden

22. Vem ansvar för att lösa ekonomiska problem?

1	2	3	4	5
Handledarna				Doktoranden

AVHANDLINGEN**23. Vem beslutar om avhandlingens innehåll:**

1	2	3	4	5
Handledarna				Doktoranden

KURSER**24. Vem beslutar om vilka kurser doktoranden ska gå?**

1	2	3	4	5
Handledarna				Doktoranden

PUBLIKATIONER**25. Vem äger rätten till forskningsmaterialet?**

.....
.....

26. Vem har rätt att publicera projektets forskningsresultat?

.....
.....

FINANSIERING

27. Vem ansvarar för projektets finansiering?

1	2	3	4	5
Handledarna				Doktoranden

28. Vem ansvar för doktorandens finansiering?

1	2	3	4	5
Handledarna				Doktoranden

ARBETSTIDER

29. Arbetstiderna är:

1	2	3	4	5
Fasta				Flexibla

30. Omfattningen av avhandlingsarbetet på heltid motsvarar:

1	2	3
Mindre än 40 h/vecka	40 h/vecka	Mer än 40 h/vecka

31. Vad förväntas doktoranden göra på semestern?

1	2	3	4	5
Rekreation				Fortsätta avhandlingsarbetet

32. Semestern är:

1	2	3	4	5
Förlagd till veckorna efter midsommar				Flexibel

33. Hur mycket förväntas doktoranden vara på plats fysiskt på HKR?

.....

.....

UNDERVISNING & SAMVERKAN

34. Doktoranden ska undervisa:

1	2	3	4	5
Så lite som möjligt				Så mycket som möjligt

35. Den undervisning som genomförs ska:

1	2	3	4	5
Vara relaterad till forskningsområdet				Vara så bred som möjligt

36. I vilken omfattning ansvarar doktoranden för samverkan med övriga verksamheter (kommun, region)?

1	2	3	4	5
I stor utsträckning				I begränsad utsträckning

ÖVRIGT

37. Deltagandet i seminarier och forskargruppsmöten är:

1	2	3	4	5
Oviktigt				Viktigt

38. Social samvaro med andra doktorander och forskare är:

1	2	3	4	5
Oviktigt				Viktigt

39. Att delta i aktiviteter som är sektions-/högskolegemensamma är:

1	2	3	4	5
Oviktigt				Viktigt

40. Förväntas doktoranden att delta i programutveckling, verksamhetsutveckling och eller kursprogram?

.....
.....

DOKTORANDENS FRAMTID

41. Hur vill doktoranden själv genomföra framtida handledning av andra?

.....
.....
.....

42. När i utbildningen bör man fundera på framtida karriärplanering?

1	2	3	4	5
Tidigt				Mot slutet

43. Hur viktig är högskolepedagogisk meritering?

1	2	3	4	5
Lite				Mycket

44. Vad vill doktoranden med forskarutbildningen?

.....
.....
.....

45. Vilka karriärvägar finns det?

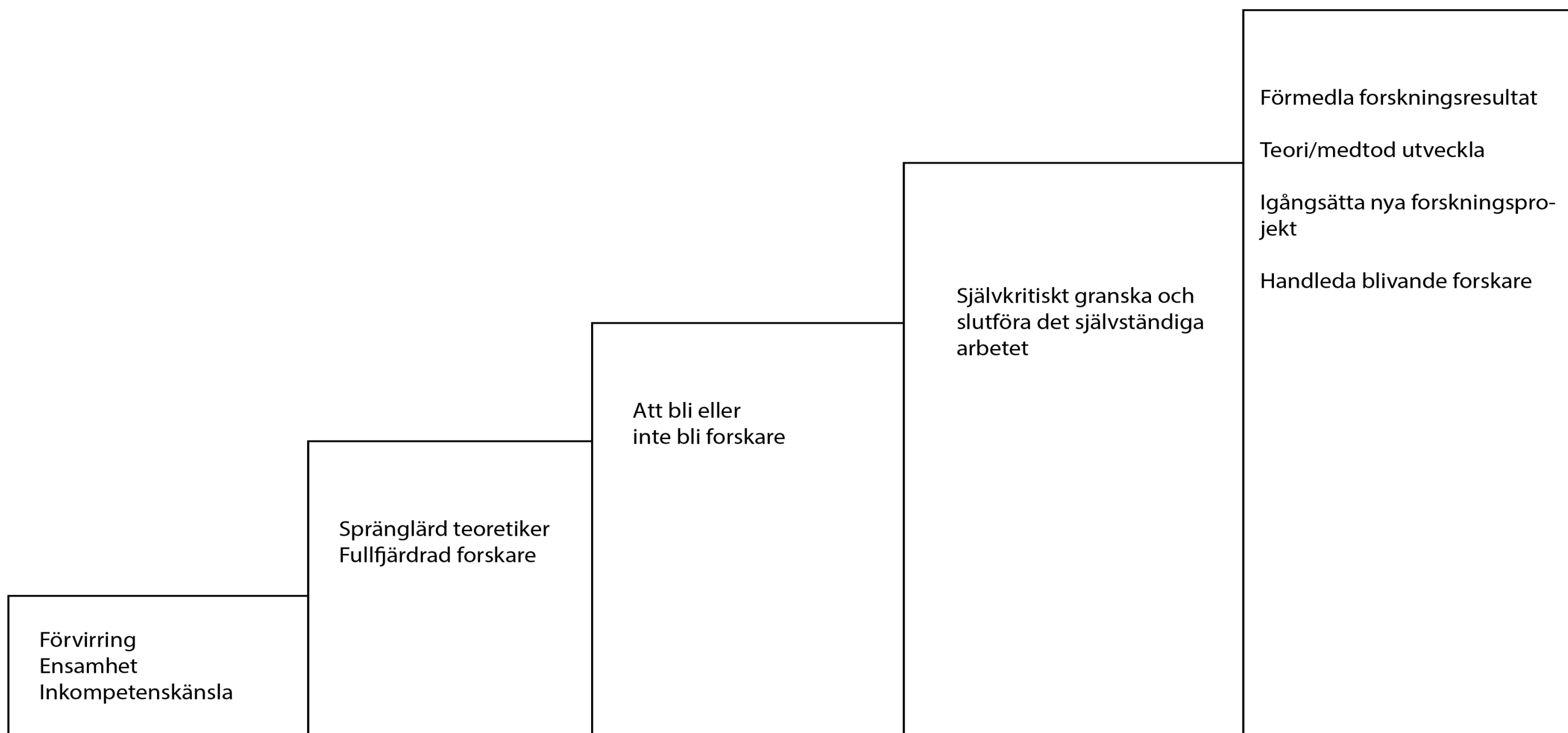
.....
.....
.....

46. Diskutera kring FRUKT (se bilaga).

FRUKT (Frigörelse; Relation; Uppgifter & uppdrag; Kulturellt införlivande; Tänka kritiskt)

	Förhållningssätt och utveckling				
	F	R	U*	K	T
	Frigörelse (F)	Relation (R)	Uppgifter & Uppdrag (U)	Kulturellt införlivande (K)	Tänka kritiskt (T)
Stödord	Mentor, stödja, möjliggöra reflektion, personligt växande	Handledning genom erfarenhet, skapa relation, emotionell intelligens	Styrning	Dörröppnare, uppmärksamma avvikelser, "modellerande" för oberoende, vara förebild	Utvärdera, utmana, argumentationsanalys, konstant ifrågasättande
Aktiviteter och resurser	Mentorskap	Skapa en atmosfär av tillit, uppskattning, jämlikhet, kollegialitet (handledare-doktorand, doktorand-andra handledare, FPL HiS-arbetsmöten)	Rationell progression genom att utföra uppgifter	"Dörröppnare"	Utvärdera
	Coacha		Tidigare erfarenheter? Upprätta portfolio; CV, End Note, lärplattformar etc. Informationskompetens Doktorandseminarier Klargöra förväntningar Beskriva utbildningens innehåll & förlopp	Kontinuerliga avstämningar Individuell studieplan	Utmana Regelbundna handledningstillfällen
	Karriärsdiskussion Doktorandseminarier	Doktorandseminarier	Skapa arbetssituation, rum, geografisk närhet Uppmuntra skrivande	Karriärsdiskussion Doktorandseminarier	Doktorandseminarier
	Akademiskt skrivande			Akademiskt skrivande	Akademiskt skrivande
Handledarens kunskap och förmåga	Möjliggöra		Förtrogenhet med forskarutbildningen per se	Identifiera styrkor och svagheter	Agrumentera
	Reflektera	Emotionell förmåga/intelligens	Projektledning	Coachning	Analysera
Skapar hos doktoranden	Personlig utveckling	Trygghet och förtrogenhet med akademien	Struktur	Växa in i rollen	Kritiskt förhållningssätt
	Ny "världsbild"		Organisationsförmåga		Förmåga att argumentera

* "U" bör komma tidigt i processen



Legitimitetstrappan applicerad på forskarutbildningen (Hessle, 1987)

Referens: Hessle S. (1987) Legitimitetstrappan. En modell för kunskapsformaion i forskarutbildningen. Rapport i Socialt arbete nr 21. Institutionen för socialt arbete, Stockholms Universitet