

## 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, Höskolan Kristianstad, 2017-01-20. Reviderad: 2019-04-11

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/diskussioner ske?**

.....  
.....

**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 ansvarar 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

## UNDERVISNING & SAMVERKAN

### 33. Doktoranden ska undervisa:

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

### 34. Den undervisning som genomförs ska:

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

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

1	2	3	4	5
I stor utsträckning				I begränsad utsträckning

## ÖVRIGT

### 36. Deltagandet i seminarier och forskargruppsmöten är:

1	2	3	4	5
Oviktigt				Viktigt

### 37. Social samvaro med andra doktorander och forskare är:

1	2	3	4	5
Oviktigt				Viktigt

### 38. Att delta i aktiviteter som är sektion-/högskolegemensamma är:

1	2	3	4	5
Oviktigt				Viktigt

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

.....  
.....

## DOKTORANDENS FRAMTID

**40. Hur vill doktoranden själv genomföra framtida handledning av andra?**

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

**41. När i utbildningen bör man fundera på framtida karriärplanering?**

1	2	3	4	5
Tidigt				Mot slutet

**42. Hur viktig är högskolepedagogisk meritering?**

1	2	3	4	5
Lite				Mycket

**43. Vad vill doktoranden med forskarutbildningen?**

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

**44. Vilka karriärvägar finns det?**

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

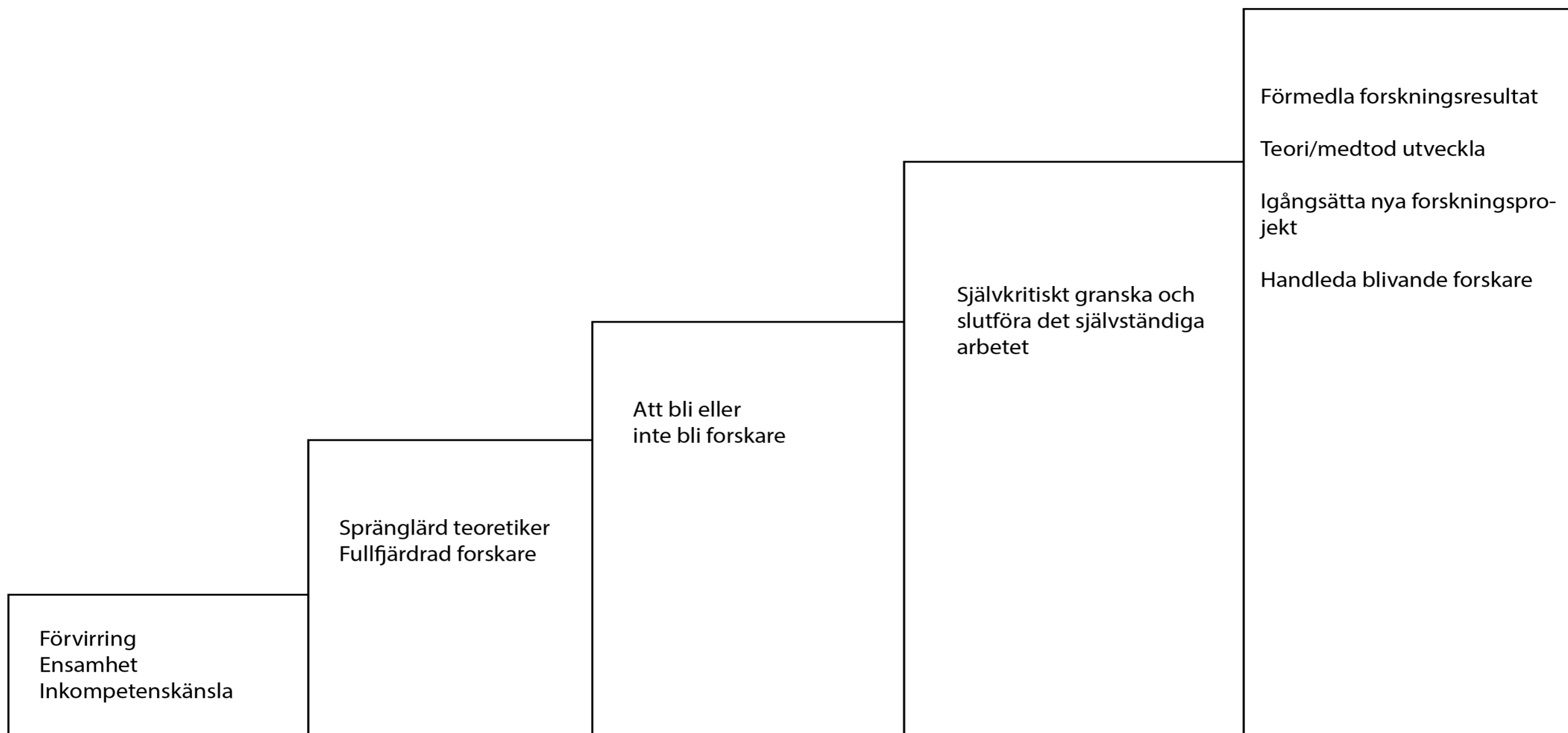
**45. Diskutera kring FRUKT (se bilaga).**



FRUKT (Frigörelse; Relation; Uppgifter &amp; 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  Coacha  Karriärdiskussion Doktorandseminarier  Akademiskt skrivande	Skapa en atmosfär av tillit, uppskattning, jämlikhet, kollegialitet (handledare-doktorand, doktorand-andra handledare, FPL HiS-arbetsmöten)   Doktorandseminarier	Rationell progression genom att utföra uppgifter  Tidigare erfarenheter? Upprätta portfolio; CV, End Note, lärplattformar etc. Informationskompetens Doktorandseminarier Klargöra förväntningar Beskriva utbildningens innehåll & förlopp  Skapa arbetsituation, rum, geografisk närhet Uppmuntra skrivande	"Dörröppnare"  Kontinuerliga avstämningar Individuell studieplan  Karriärdiskussion Doktorandseminarier  Akademiskt skrivande	Utvärdera  Utmana Regelbundna handledningstillfällen  Doktorandseminarier  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 akademin	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 kunskapsformation i forskarutbildningen. Rapport i Socialt arbete nr 21. Institutionen för socialt arbete, Stockholms Universitet