

## Blok 4C

### Tema: Kompetenceudvikling af ph.d.-vejledere i Danmark – status, initiativer og udfordringer

---

#### Programtekst

Vi giver et overblik over ph.d.-vejledningskurser i Danmark, og konkrete eksempler på temaer og formater i kurserne, som grundlag for diskussion af kompetenceudvikling for ph.d.-vejledere fremover.

---

#### Abstract

##### Baggrund

Optaget af ph.d.-studerende på de danske universiteter er mere end fordoblet over de seneste ti år. (Danske Universiteter, 2013). Det markant øgede optag har skabt en naturlig opmærksomhed på, hvordan universiteterne kan arbejde med at sikre høj kvalitet i ph.d.-forløb. Et blandt flere kvalitetssikringsinitiativer har været etablering af pædagogiske vejledningskurser og øvrige kompetenceudviklingsforløb målrettet ph.d.-vejledere. I dag har de fleste ph.d.-skoler i Danmark tilbud om pædagogisk opkvalificering af deres ph.d.-vejledere.

##### Formål

I dette symposium giver vi et samlet overblik over igangværende ph.d.-vejledningskurser på de danske universiteter. Vi viser ligheder og forskelle mellem kurserne på en række parametre som indhold og form i undervisningen samt omfang, organisering og incitamentsstrukturer rundt om kurserne. Desuden giver vi konkrete eksempler på, hvordan vi arbejder med forskellige temaer og formater i vores kurser, og hvilke didaktiske valg der ligger til grund. Målet er at give et samlet begrundet bud på, hvad der kendetegner kvalitet i kompetenceudvikling af ph.d.-vejledere, samt at diskutere muligheder og udfordringer i fremtidens arbejde med kompetenceudvikling på feltet.

##### Indhold

Symposiet indledes med en kort rammesætning og motivation af emnet og programmet. Derefter følger tre enkeltbidrag.

Det første bidrag præsenterer en kortlægning af ph.d.-vejledningskurser i Danmark. På baggrund af en spørgeskemaundersøgelse blandt alle kursusansvarlige samt en analyse af eksisterende kursusbeskrivelser, identificeres fællestræk og variation på en række centrale parametre som mål, indhold, form, varighed og deltagelseskrav. Resultaterne diskuteres op imod international forskning om kompetenceudvikling af ph.d.-vejledere.

De to næste bidrag har til formål at eksemplificere udvalgte indholdselementer og arbejdsformater i forskellige aktuelle ph.d.-vejledningskurser og kompetenceudviklingsforløb:

Det andet bidrag argumenterer for at adressere emnet "Rekruttering og talentudvikling" som en vigtig del af ph.d.-vejledningskurser. Emnet optager mange vejledere, men er sjældent en del af ph.d.-vejledningskur-

ser, ligesom emnet kun er sparsomt belyst i forskningen om ph.d.-vejledning. Oplægget præsenterer konkrete erfaringer med at lave en øvelse, hvor ph.d.-vejlederne arbejder med egne erfaringer og strategier for at identificere, rekruttere og udvikle talentfulde ph.d.-studerende. Kurset afholdes på det sundhedsvidenskabelige fakultet, Aarhus Universitet.

Det tredje bidrag giver indblik i et bestemt kompetenceudviklingsformat på RUC, som adskiller sig fra et traditionelt kursusformat. Formatet hedder Kollegial intervension for ph.d.-vejledere. Det er et projekt under udvikling, hvor en kendt metode til kollegavejledning prøves i en form, hvor den bliver specifikt rettet mod en fagdisciplin, her naturvidenskab.

Symposiet afsluttes med en kort opsummering af de tre bidrag samt en fælles diskussion af muligheder og udfordringer i kompetenceudvikling af ph.d.-vejledning.

### **SIG gruppe**

Symposiet arrangeres af Netværk for Udvikling af Ph.d.-vejledning, som er en SIG gruppe under DUN. Netværket har eksisteret i 6 år og består i dag af 18 medlemmer: <http://www.dun-net.dk/sigs-special-interest-groups/nup-netvaerk-for-udvikling-af-phd-vejledning/>

Det er vores ønske, at symposiet afspejler den ånd netværket arbejder i, hvor vi systematisk udveksler erfaring med kursuskoncepter, hjælper hinanden med at kvalitetssikre undervisningen samt inspirerer hinanden til nyudvikling af vores kurser.

---

## **Kortlægning af ph.d.-vejledningskurser på danske universiteter**

---

### **Programtekst**

Vi kortlægger kompetenceudviklingsforløb for ph.d.-vejledere i Danmark, identificerer, hvad der kendetegner kvalitet i disse forløb, og diskuterer hvordan vi sikrer kvaliteten fremover.

---

### **Abstract**

#### **Baggrund**

Den markante stigning i optaget af ph.d.-studerende er ikke kun et dansk fænomen, men en global tendens, og forskning og udvikling indenfor ph.d.-uddannelse og -vejledning er vokset markant gennem de sidste to årtier, og dermed også pædagogisk opkvalificering af ph.d.-vejledere, som dette bidrag vil belyse.

International forskning viser, at den mest brugte tilgang er kurser, workshops og seminarer (Kiley, 2011), men andre tilgange er også beskrevet, for eksempel skrivning som udgangspunkt for en kritisk undersøgelse af egen vejledning (Manathunga, Peseta, & McCormack, 2010), online-kurser, der understøtter refleksion og feedback gennem case beskrivelser (Brew & Peseta, 2004) og frokostmøder udformet som refleksive samtaler blandt ph.d.-vejledere (Spiller, Byrnes, & Bruce Ferguson, 2013). I en undersøgelse af indholdet af workshops og seminarer for vejledere i Australien 2000-2010 fandt Kiley (2011) at de mest almindelige indholdselementer var vejledningsrelationen, forventningsafstemning, monitorering af fremskridt, vejlederroller og -ansvar, samt institutionens politik på området.

## Formål

Formålet med dette bidrag er at præsentere et samlet overblik over igangværende kompetenceudviklingsforløb for ph.d.-vejledere i Danmark, samt at identificere, hvad der kendetegner kvalitet i disse forløb. Formålet er også, at sammenholde den danske oversigt med internationale tendenser og anbefalinger i litteraturen om udvikling af ph.d.-vejledning, og på den baggrund at komme med anbefalinger til fremtidig praksis på området.

## Metode

I vores undersøgelse baseres data dels på en tematisk analyse af eksisterende kursusbeskrivelser (Braun & Clarke, 2006) og dels på en spørgeskemaundersøgelse med åbne svarfelter. Dataindsamling og analyse foretages i februar/marts 2016. Respondenter rekrutteres gennem DUNs Netværk for Udvikling af Ph.d.-vejledning (NUP), og ved henvendelse til øvrige kursusudbydere på ph.d.-skoler identificeret gennem universiteternes hjemmesider. Præliminære resultater bliver fremlagt og valideret i NUP medio marts inden den endelige præsentation på DUN konferencen.

## Resultater og diskussion

I det samlede overblik over vejledningskurser vil vi forholde os til hvilke elementer, der indgår (indhold), hvordan der undervises (form), kursernes (eller kompetenceudviklingsforløbenes) omfang, organisering og incitamenter (frivilligt eller obligatorisk), samt hvorfor kurserne udbydes og med hvilke evalueringresultater. Vi vil desuden afdække, hvad der informerer vores didaktiske valg i udformningen af kurser. Endelig vil vi give svar på, i hvilken grad vi former kurserne efter egne interesser eller løser en (bunden) opgave for vores ph.d.-skoler? Det sidste er et spørgsmål om, hvorvidt ph.d.-vejlederkurserne er et styringsredskab for ph.d.-skolerne eller et kompetenceudviklingsforum for vejlederne.

Bidraget skal danne grundlag for en diskussion af fremtidens kompetenceudvikling for ph.d.-vejledere i Danmark.

---

## Oplægsholdere

Sofie Kobayashi, Gitte Wichmann-Hansen og Mirjam Godseksen

---

## Talentidentifikation og – rekruttering: Et spørgsmål om ”smag”?

---

## Programtekst

Vi kortlægger kompetenceudviklingsforløb for ph.d.-vejledere i Danmark, identificerer, hvad der kendetegner kvalitet i disse forløb, og diskuterer hvordan vi sikrer kvaliteten fremover.

---

## Abstract

### Baggrund

”Talent” er ikke blot et buzzword, men en reel udfordring for ph.d.-vejledere på universiteterne i Danmark. For eksempel er fokuseret talentudvikling en central kerneaktivitet i Aarhus Universitets strategi 2013-

2020, hvor det blandt andet er målsætningen at "rekruttere, udvikle og fastholde fremragende forskertalenter". I dag har AU næsten 2000 indskrevne ph.d.-studerende, som udgør både en betydelig ressource og en meget stor investering. En så stor investering rejser imidlertid et helt centralt spørgsmål om, i hvilken grad Aarhus Universitet får det optimale ud af sin satsning. Hvordan rekrutterer man 'gode' ph.d.-studerende? Rekrutterer man de 'rigtige' forskertalenter? I denne sammenhæng spiller ph.d.-vejlederen en betydelig rolle som den aktør, der i særlig grad er med til at identificere, rekruttere og udvikle forskertalenter, dvs. ph.d.-studerende. Rekruttering og talentidentifikation er dog sjældent en del af ph.d.-vejledningskurser, selvom ph.d.-vejlederen oftest er en nøgleperson i universiteternes strategier om talentudvikling.

### **Formål**

Formålet med dette bidrag er at præsentere mine konkrete erfaringer med at lave en øvelse, hvor ph.d.-vejlederne arbejder med egne erfaringer og strategier for at identificere, rekruttere og udvikle talentfulde ph.d.-studerende. Kurset afholdes på det sundhedsvidenskabelige fakultet, Aarhus Universitet. Formålet er også at give mulighed for at drøfte rekruttering og talentudvikling i kredsen af deltagere i symposiet.

### **Metode**

Metoden i øvelsen er inspireret af forskningsmetoden fokusgruppeinterview. Øvelsens formål er at deltagerne bliver mere bevidste om, hvordan de "spotter" dygtige ph.d.-studerende, at de deler deres personlige erfaringer og praksis med at identificere og udvælge dygtige ph.d.-studerende, at de styrker deres viden om institutionelle politikker på området, samt udvider deres repertoire af strategier til at rekruttere nye ph.d. studerende. Der er afsat ca. 1 time til øvelsen, som består af et fokusgruppeinterview, hvor en fra læringsgruppen fungerer som moderator på baggrund af et på forhånd udformet interviewsript, samt produktion og præsentation af poster.

### **Resultater og diskussion**

Min erfaring med øvelsen er, at ph.d.-vejlederne for det første er meget optaget af emnet og har en reel udfordring i forhold til at identificere og rekruttere ph.d.-studerende, bl.a. fordi det kræver et indgående kendskab til den person, der kunne være en potentiel ph.d.-studerende. For det andet er det min erfaring, at der ikke nødvendigvis er et ideelt match mellem ph.d.-vejledernes egne erfaringer og ph.d.-skolens officielle strategier i forhold til talentidentifikation og –rekruttering.

Talentudvikling er et etableret forskningsfelt inden for f.eks. idrætsforskningen (1;2) og pædagogisk forskning (3;4). Med inspiration fra disse forskningsfelter kan "talent" defineres som en social konstruktion, dvs. en anerkendelse vi tildeler de egenskaber og karaktertræk som har en positiv værdi i den særlige kontekst vi befinder os i (5). Det vil betyde, at den særlige kontekst som handler om ph.d.-uddannelse tildeler særlige egenskaber og karaktertræk en positiv værdi i identifikation og rekruttering af ph.d.-studerende. Spørgsmålet i øvelse – og i dette bidrag – er, hvordan tildelingen af positiv værdi finder sted: Er der tale om en vis udstrækning af reproduktion af ph.d.-vejledernes egen "smag" når der identificeres og rekrutteres nye ph.d.-studerende? Og i hvilken grad baseres talentidentifikation og –rekruttering på ph.d.-skolens "smag"?

## Oplægsholdere

Mette Krogh Christiansen

---

# Kollegial intervision for ph.d.-vejledere – en metode til udvikling af ph.d.-vejledning i kollegialt fællesskab

---

## Programtekst

På RUC tilbydes kollegial intervision som udviklingspraksis for ph.d.-vejledere. Der præsenteres en standardmodel og en model for vejledere, som vejleder i mere gruppe- og/eller laboratorie.

---

## Abstract

Ph.d.-vejledning er en central pædagogisk udfordring. Som en del af RUC's fokus på opkvalificering og kvalitetsudvikling af ph.d.-vejledningen udbydes et forløb i Kollegial Intersivision (KI).

Kollegial intervision (KI) handler om kollegers gensidige målrettede observation og dialog om praksis. Universitetspædagogisk forskning har vist, at denne form for fagfælleskabeligt arbejde er et godt og effektivt værktøj i forhold til at skabe rum for synliggørelse, bevidstgørelse og refleksion.

KI er blevet udbudt tre gange siden 2013. I alt har 9 ph.d.-vejledere gennemført forløbet siden vi startede op.

I 2015 har vi udviklet et nyt koncept særlig tilpasset de Sund og Nat ph.d.-vejledere, hvis vejledningspraksis er mere gruppe- og/eller laboratorieorienteret.

Vi starter den kollegiale intervision med en kursusdag på 5 timer, hvor selve metoden gennemgås og øves. Derefter arbejdes i grupper på tre, hvor deltagerne på skift udvælger fokus for observation. Observerer ph.d. vejledning ud fra det valgte fokus. Gennemfører en intervisionsamtale med henblik på at skabe refleksion hos den observerede, samt reflekterer over den viden der udvikles og opbygges hos den enkelte og i gruppen om ph.d.-vejledning generelt. Forløbet afsluttes med et seminar med fokus på vidensdeling og videre perspektivering i ph.d.-vejledning.

Derudover vil vi fremadrettet anbefale, at deltagerne afleverer et kort refleksionsessay om deres udbytte af metoden, samt hvordan de fremadrettet ønsker at videreudvikle deres ph.d.-vejledning.

I evalueringen af de gennemførte forløb er det uden undtagelse det mest fremhævede, at det er spændende, at observere andre kolleger og se hvordan de vejleder og på den baggrund kunne reflektere over, hvordan man selv vejleder. Og dernæst, at det er meget anvendeligt at få feedback på egne arbejds punkter.

## Koncept for Nat og Sund vejledere

For Nat og Sund vejledere har vi udviklet et nyt og endnu ikke gennemprøvet koncept, for de ph.d.-vejledere, hvis vejledningspraksis er mere gruppe- og/eller laboratorieorienteret. De kan deltage i grupper

af 3-5 deltagere, der mødes for at diskutere konkrete vejledningsscenarier og problematikker. Denne diskussion faciliteres af en universitetspædagog. Dernæst følger en periode hvor den enkelte deltager tæt observerer sin egen praksis, hvorefter gruppen igen mødes og diskuterer konkrete situationer opstået i observationsperioden. Diskussion afrundes med en opsamling af de vigtigste indsigter og mulige udviklingsforløb.

#### **Læringsmål for kollegial intervension for ph.d.-vejledere:**

- At deltagerne kan identificere de udfordringer som er på spil i hver enkelt ph.d.-vejleder/-studerende relation, herunder at deltagerne på baggrund af egen refleksion kan analysere og vurdere konkrete dilemmaer i egen vejledningspraksis
- At deltagerne kan udføre kollegial intervension, dvs. give og modtage feedback i ft. egen og andres praksis, samt invitere kollegaer ind i en kritisk refleksion i ft. egen praksis.
- At deltagerne kan trække på forskningsbaseret viden om ph.d.-vejledning som pædagogisk praksis i deres kritiske refleksioner over egen praksis.
- At deltagerne bliver i stand til kritisk at reflektere over egen praksis og revurdere strategien for vejledningen, når det er nødvendigt i ft den ph.d.-studerendes læring.
- At deltagerne får nye perspektiver på egen praksis

---

## **Oplægsholdere**

Sidsel Winther