

**Handledning av forskarstuderande –
att hitta sin roll**
Pedagogiskt docenturarbete

Siw Carlford

DATUM 2015-12-15

Inledning

Forskarutbildningen i Sverige, liksom i övriga Europa har genomgått en påtaglig förändring under de senaste decennierna. Från att ha varit en angelägenhet mellan professor och doktorand, utan krav på specifika kurser eller poäng, till att vara en strikt reglerad verksamhet (Bjuremark 2006). I och med dessa förändringar har också rollen som handledare för studenter inom forskarutbildningen förändrats (Halse & Malfroy 2010). Målen för forskarutbildningen är att doktoranden ska utveckla eget ansvar och självständighet, kunna planera, genomföra och värdera vetenskapliga studier, ha god kunskap inom sitt forskningsämne samt kunna kommunicera vetenskapliga resultat (FUN 2013). Handledarens roll är att uppmuntra och utmana doktoranden att nå dessa mål. Det pedagogiska upplägget anpassas för varje specifik situation (Halse & Malfroy 2010), men det finns instrument som kan användas som stöd. Implementeringen av ett sådant instrument skulle kunna vara till hjälp för handledare inom den medicinska fakulteten vid Linköpings universitet.

Syfte

Syftet med föreliggande arbete är att utifrån litteraturen beskriva olika förhållningssätt i rollen som handledare i forskarutbildningen, reflektera över dessa utifrån egna erfarenheter och diskutera hur ett instrument som fångar handledarens roll skulle kunna implementeras vid avdelningen för Samhällsmedicin, IMH.

Litteraturgenomgång

Handledarroller

Handledarens roll kan beskrivas med olika metaforer. Dysthe (2002) gör en distinktion mellan "The teaching model" (lärarmodellen), "The Partnership model" (partnerskapsmodellen) och "The Apprenticeship model" (mästare-lärling). Läromodellen karakteriseras av den skillnad i status som råder mellan handledare och doktorand, och av den beroendeställning doktoranden har till sin handledare. Läraren är experten som har alla svar, och då doktoranden lämnar in sin text får han/hon den korrigerad. Studenten har att välja antingen att anpassa sig och lära sig skriva så som handledaren önskar, eller arbeta allt mer på egen hand och inte presentera texten förrän den är i stort sett färdig. Detta förhållningssätt kan leda till att doktoranden accepterar allt som handledaren föreslår, vilket inte är helt tillfredsställande för någon av parterna.

Partnerskapsmodellen såsom den beskrivs av Dysthe (2002) är en mera symmetrisk relation, så tillvida att fullbordandet av doktorandprojektet ses som ett delat ansvar och därmed kräver samarbete mellan handledare och doktorand. Här är dialog den centrala strategin, de synpunkter handledaren ger kan bli föremål för diskussion och en viktig strategi från handledarens sida är att ge konstruktiv kritik utan att ta över texten. Den tredje modellen, mästare-lärling, har fått en nyvunnen popularitet, inte minst inom de mera praktiska disciplinerna. Liksom en hantverkare som lär ut ett praktiskt

yrkeskunnande till sin lärling kan handledaren visa och instruera, och doktoranden tar efter och lär sig. Doktorandernas texter diskuteras ofta i grupp där både den egna handledaren, men också andra seniora forskare och doktorander som kommit lite längre ger synpunkter. På det sättet får doktoranden en bredare bedömning av sina texter och blir mindre beroende av den egna handledarens.

När Deuchar (2008) undersöker hur handledarskap fungerar i en "neo-liberal" tid lyfter han två dimensioner av handledning; struktur och stöd. Från dessa två dimensioner härleds fyra paradig; "laisser-faire"-stilen som förutsätter att doktoranden själv är kapabel att driva både forskningsprojektet och sin egen utveckling, den pastorala stilen där doktoranden anses kapabel att driva sitt projekt, men behöver stöd för sin egen utveckling, den styrande stilen – doktoranden behöver hjälp med projektet men inte med sin utveckling, och "kontraktstilen", där såväl forskningsprojektet som doktorandens utveckling är föremål för förhandling och diskussion. Författaren uttalar farhågor att de produktionskrav som i dag finns inom forskarutbildningen gör att handledare blir mera styrande än vad som skulle vara önskvärt. Bégin & Gérard (2013) beskriver handledaren som en mentor, en coach eller en faciliterare, där skillnaden mellan en mentor och en coach är att mentorn har ett vidare uppdrag i att hjälpa studenten utvecklas, medan coachen ger hjälp och stöd i en specifik uppgift.

Doktoranders syn på handledarstöd

Bégin & Gérard (2013) menar att kvaliteten på handledningen är en av de främsta faktorerna som avgör i vilken mån och hur väl en doktorand lyckas slutföra sin forskarutbildning. Författarna uppmanade doktorander att beskriva sina doktorandstudier med någon form av metafor. Från 457 inlämnade metaforer analyserades handledarens roll, och möjligheter att stötta sin doktorand. Många använde metaforen av en resa där det hela tiden dyker upp oväntade hinder som måste forceras. Många beskrev att handledaren var ett stöd i processen, en hjälp att ta sig igenom svårigheter, men flera beskrev handledarens roll som något negativt. Dåligt handledarstöd uppfattades öka svårigheterna, och till och med kunna bidra till ett totalt misslyckande. Slutsatsen av studien är att handledaren ska vara en person som underlättar (faciliterare) för studenten, men framför allt en "coach" som beskriver och förklarar de procedurer doktoranden behöver ta sig igenom, och som förser doktoranden med de verktyg som behövs för att möta forskarutbildningens utmaningar.

Ett instrument som mäter relationen mellan handledare och doktorand

För att handledningen ska bli så bra som möjligt krävs god kvalitet i relationen mellan parterna (Lee 2008). Mainhard och medarbetare (2009) har utvecklat ett instrument, Questionnaire on Supervisor – Doctoral student Interaction (QSDI), med syfte att fånga doktoranders upplevelser av relationen till handledaren (Bilaga 1).

Instrumentet består av 41 frågor som besvaras på en femgradig skala från "aldrig/inte alls" till "alltid/mycket". Tabell 1 ger exempel på en fråga per förhållningssätt, för att belysa innehållet i dessa (Mainhard et al 2009).

De två dimensionerna Påverkan (från dominans till underkastelse) och Närhet (från motstånd till samarbete), kombineras till åtta förhållningssätt, där varje förhållningssätt fångas med 4-6 frågor. Svaren illustreras i en form av spindeldiagram som ger en överskådlig bild av hur relationen fungerar, och också möjlighet att jämföra ett önskat

förhållande med ett faktiskt, och att jämföra studentens upplevelser med handledarens. Instrumentet har testats och visat sig ha hög validitet och reliabilitet (Mainhard et al 2009).

Tabell 1. Olika förhållningssätt utifrån dimensionerna påverkan och närhet, illustrerade med exempel på frågor (författarens översättning)

Förhållningssätt	Definition	Exempel
DOMINANS-Samarbete	Ledare	Min handledare ger mig bra vägledning
SAMARBETE-Dominans	Hjälpsam, vänlig	Min handledare är noga med att missförstånd inte uppstår
SAMARBETE-Underkastelse	Förstående	Min handledare lyssnar på mig
UNDERKASTELSE-Samarbete	Ger doktoranden ansvar/frihet	Min handledare går med på mina förslag
UNDERKASTELSE-Motstånd	Osäker	Min handledare är osäker då det gäller mina initiativ
MOTSTÅND-Underkastelse	Missnöjd	Min handledare tycker att jag är okunnig
MOTSTÅND-Dominans	Tillrättavisande	Min handledare har inget tålamod med mig
DOMINANS-Motstånd	Strikt	Min handledare kräver mycket av mig

Analys och diskussion

Utifrån ovanstående litteraturgenomgång ser jag en rad utmaningar i rollen som handledare för forskarstuderande, men också stora möjligheter och vägledning. De handledarroller som beskrivs kan vara tillämpliga i olika situationer. Då en doktorand har goda förkunskaper inom sitt område och på ett effektivt sätt kan delta i planeringen av projektet förefaller partnerskaps-modellen enligt Dysthe (2002) som den mest adekvata. Handledare och doktorand kan då gemensamt planera, diskutera och hitta lösningar för hur processen ska gå framåt. Här blir handledaren den ”coach” som litteraturen beskriver (Bégin & Gérard 2013). Flera av de handledarsituationer jag själv är engagerad i för tillfället skulle kunna beskrivas på det sättet. En doktorand som är mindre insatt i ämnesområdet från början kan ha behov en högre grad av lärar-initiativ, men vartefter doktoranden lär sig området förefaller det rimligt att lärar-rollen tonas ned och doktoranden får ta allt större eget ansvar.

Då det gäller skrivna texter kan en handledare som intagit en lärar-roll riskera att hamna i en situation där man tar över alltför mycket, och själv formulerar om doktorandens texter. En orsak kan vara att handledaren vill skynda på tidpunkten för publikation och därmed åstadkomma en snabbare process vilket tillgodoser dagens krav på effektivitet (Bjuremark 2006).

Ett spännande hjälpmedel i utvecklandet av relationen handledare-doktorand ser jag i QSDI, det instrument av Mainhard et al (2009) som beskrivits ovan. Instrumentet är ett stöd i att analysera den unika handledar/doktorand-situationen och låter även doktorandens förväntningar komma i dagen på ett sätt som annars kanske inte låter sig göras. Enligt Bégin & Gérard (2013) vill doktorander i stor utsträckning ha en ”coach”, och med hjälp av QSDI kan innebörden i coach-rollen beskrivas och explicitgöras mera i detalj. Att tillsammans med sin doktorand gå igenom resultatet skulle kunna ge ett bra underlag

för ett kontrakt i handledarsituationen, ett kontrakt som kan omprövas och förändras under processens gång. Vid sökning i litteraturen har jag inte hittat någon studie där QSDI använts och utvärderats. Däremot har en anpassad variant av formuläret använts för att utvärdera handledning av studenter på master-nivå (de Kleijn et al 2012).

Vid avdelningen för Samhällsmedicin där jag själv arbetar, finns i dagsläget uppemot 50 doktorander inskrivna och flera av dessa har både huvud- och bihandledare inom avdelningen. Det är därmed en stor grupp medarbetare som är engagerad i doktorandhandledning. Vid de handledarkurser som ges av Didacticum rekommenderas att någon form av kontrakt upprättas mellan handledare och doktorand, och detta praktiseras säkert av många handledare inom avdelningen. Ett ytterligare stöd i handledaruppdraget skulle kunna vara det beskrivna instrumentet QSDI. Med ett kontextuellt synsätt på pedagogik är läraren – i det här fallet handledaren – och studenten medskapare i lärande-processen, och det är i interaktionen med andra som kunskapen blir meningsfull (Vygotskij & Cole, 1978). För att ett medskapande ska kunna ske behöver relationen fungera så bra som möjligt, och där skulle QSDI kunna fylla en funktion. Jag ser en möjlighet att införa QSDI som ett arbetsverktyg bland handledare inom min egen avdelning, för eventuell spridning även till andra delar av den medicinska fakulteten.

Då implementeringskunskap utgör en del av mitt eget expertområde skulle jag föreslå ett införande grundat på någon teoretisk modell, t ex ramverket Knowledge to Action (KTA) av Graham och medarbetare (2010). KTA är en processmodell som beskriver systematisk implementering i flera steg. Ett första steg skulle då vara en kartläggning bland de medarbetare som i dag har handledaruppdrag för att undersöka behovet av ett liknande instrument och förutsättningarna för användandet. Resultatet av en sådan kartläggning skulle med fördel kunna diskuteras på ett avdelningsseminarium. Under förutsättning att QSDI-formuläret bedöms kunna fylla ett behov måste det först översättas och validitetstestas i en svensk kontext, och eventuella anpassningar till lokala förhållanden göras. Eventuellt skulle en arbetsgrupp inom avdelningen kunna åta sig detta uppdrag, eller det skulle kunna genomföras som ett studentarbete.

Då verktyget anpassats behövs en strategi för implementeringen, t ex utbildning i hur instrumentet används. Detta skulle kunna erbjudas inom avdelningen eller i samarbete med andra avdelningar inom IMH. Då ett antal handledare accepterat användandet följs processen så att det går att utvärdera vilken effekt QSDI haft på handledningen, ur såväl handledarens som studentens perspektiv. Därefter kan en bredare implementering diskuteras. Det beskrivna arbetssättet kräver lång tid innan användandet av verktyget slutligen etablerats, men om resultatet blir positivt kan det vara värt insatsen. Användandet av QSDI är ett sätt att utveckla handledarrollen vid den medicinska fakulteten. Vidare skulle handledarnätverk och diskussionsgrupper kunna bidra till tryggare handledare, men en djupare diskussion om dessa möjligheter ligger utanför ramen för detta arbete.

Referenser

- Bégin C, Gérard L. (2013) The role of supervision in light of the experience of doctoral students. *Policy Futures in Education* 11(3): 267-276.
- Bjuremark A. (2006) The Relationship Between Supervisor and Doctoral student: Lasting longer than an Average Marriage in Sweden. I Popkewitz T m fl. *The Future is not what it appears to be. Pedagogy, Genealogy and Political Epistemology*. Stockholm: HLS Förlag.
- Deuchar R. (2008) Facilitator, director or critical friend?: contradiction and congruence in doctoral supervision styles. *Teaching in Higher Education* 13(4):489-500.
- Dysthe O. (2002) Professors as Mediators of Academic Text Cultures. *Written Communication* 19(4):493-544.
- FUN (2013) Allmän studieplan – Medicinsk vetenskap. Tillgänglig på: www.hu.liu.se/forskning/fun/allmannastudieplaner/1.430334/AllmnstudieplanMedicinskvetenskap2_012-11-01.pdf
- Graham I D, Tetroe J M. (2010) The Knowledge to Action Framework. In Rycroft-Malone J & Bucknall
- T. Eds. *Models and Frameworks for Implementing Evidence-based Practice: Linking Evidence to Action*. Oxford: Wiley-Blackwell, pp. 207–222.
- Halse C, Malfroy J. (2010) Retheorizing doctoral supervision as professional work. *Studies in Higher Education* 35(1):79-92.
- de Kleijn R A M, Mainhard M T, Meijer P C, Pilot A, Brekelmans M. (2012) Master's thesis supervision: relationships between perceptions of the supervisor – student relationship, final grade, perceived supervisor contribution to learning and student satisfaction. *Studies in Higher Education* 37(8); 925- 939.
- Lee A. (2008) How are doctoral students supervised? Concepts of doctoral supervision. *Studies in Higher Education* 33(3);267-281.
- Mainhard T, van der Rijst R, van Tartwijk J, Wubbels T. (2009) A model for the supervisor-doctoral student relationship. *Higher Education* 58:359-373.
- Vygotskij L S, Cole M. (1978) *Mind in society : the development of higher psychological processes*. Cambridge: Harvard University Press.