

**Att handleda på distans i olika
forskarmiljöer – en kort reflexion**
Pedagogiskt docenturarbete

Johan Nordgren

DATUM 2016-10-19

Att handleda på distans i olika forskarmiljöer – en kort reflexion

Här ämnar jag reflektera och diskutera kring temat att handleda på distans – vilka problem som kan uppkomma med denna handledningsform och vilka faktorer som är viktiga för att det ska bedrivas på ett bra sätt. Då min egen distansbaserade handledning bedrivs mot olika forskarmiljöer vid utländska lärosäten och institutioner med olika syn på forskarutbildning och handledning, kommer jag också diskutera hur denna syn kan påverka handledarskapet på distans. Metodiken som jag använt för att skriva denna reflexion är att läsa utvald litteratur inom ämnesområdet samt reflexion kring egna erfarenheter.

Olika perspektiv på handledarskap och forskarutbildning

I både formell och icke formell mening har jag bedrivit och bedriver handledning på distans i tre olika länder, Portugal, Burkina Faso och Nicaragua. Handledarskapet innefattar både studenter från Linköpings universitet som gör projektarbeten utomlands samt studenter, doktorander och övriga forskare vid dessa utländska universitet. Nämnas bör att jag inte är handledare åt utländska doktorander eller forskare i formell mening, utan kanske mer kan ses som en extra handledarresurs i gemensamma projekt. Enligt min egen erfarenhet finns det centrala skillnader mellan synen på exempelvis doktorander och forskningsutbildning vid de olika lärosätena. Vid Linköpings Universitet, enligt mig, emfaseras "student" perspektivet på doktoranden, denne är exempelvis registrerad som studerande och förväntas ta en viss mängd kurspoäng för att få ta ut sin titel. Handledarkulturen torde i regel följa den institutionella synen på forskarutbildning och som jag har erfarit i egen forskarmiljö och observerat från andra grupper kan handledarkulturen ofta vid Linköpings Universitet bäst beskrivas som "Contractual style" (Gatfield 2005), vilket innebär mycket struktur och stöd till projektet. Ett mer eller mindre uttalat mål, enligt mig, vid Linköpings Universitet är att utbilda självständiga forskare, och doktorandtiden kan kanske då ses just som en utbildning mot forskarsjälvständighet.

I ganska skarp motsats, i min erfarenhet, är det gällande ett lärosäte utomlands, med vilken jag samarbetar med i olika forskningsprojekt och även handleder forskare på distans. Här kan forskarhandledningen snarare beskrivas som en mästare-lärling kultur (Grant 2008), med starka hierarkier mellan handledare och doktorander. Dessutom saknas ofta struktur och stöd i projekten (Laissez-Faire, (Gatfield 2005)) och doktoranden förväntas tidigt ta stort självständigt ansvar. "Student" perspektivet är således betydligt mindre uttalat och det finns ett större fokus på forskningsprojektets utgång där doktorander ses mer som professionella eller självständiga forskare. I min erfarenhet har de lärosäten med vilka jag bedrivit eller bedrivit olika former av handledning på distans olika grader av dessa två förhållningssätt; från ett mer renodlat "student" perspektiv vid Linköpings universitet med mycket stöd och support till ett mer "forskare/professionell" perspektiv där självständighet och ansvar för projektorganisation förväntas av doktoranden i ett tidigt skede.

Att handleda på distans

I en intervjustudie diskuterar Andrew för och nackdelar med handledning på distans (Andrew 2012). Den starkaste fördelen för de handledda var av logistisk natur, nämligen flexibiliteten att kunna vara kvar på sin arbetsplats, hos sin familj och behålla sitt övriga liv. En av de intervjuade uttrycker vidare att då denne redan ser sig som självständig så är det bara en fördel att bli handledd på distans, och att kreativiteten till och med kan öka utan en handledare nära. Överlag var de intervjuade positiva till denna form av handledning men som det beskrivs i studien hade de handledda vissa specifika karaktäristiska. Handledaren kände till deras personliga och akademiska bakgrund och de började projektet redan havandes en hög grad av forskarautonomi från tidigare erfarenheter. I studien framkommer vidare vikten av att ha bra struktur och organisation, dvs regelbundna tider för kontakt med handledare.

I en annan intervjustudie gällande doktorandhandledning på distans (Albion and Erwee 2011), har de medverkande doktoranderna och handledarna generellt sett en bra erfarenhet i att använda telefon eller e-mail som verktyg för den distansbaserade handledningen. Ett problem som angavs av doktorander som medverkade i studien var en känsla av utanförskap från den akademiska kulturen. Flertalet handledare i studien ansåg det också av hög vikt att vid kritiska punkter under forskningsprojektet ha personliga möten och att den använda teknologin, mestadels telefon och e-mail, begränsade utveckling av bättre relation med doktoranden och kunde vidare vara begränsande för vissa aspekter av forskningen.

Upplägget på min egen distansbaserade handledning består i regel av mer eller mindre regelbundna Skype möten då vi diskuterar projektens fortgång och problem som uppkommit. Dessutom försöker jag vara behjälplig och svara snabbt på e-mails, skicka och informera om litteratur och annan information relevant för projektet, samt ge återkoppling på det vetenskapliga skrivandet.

De studenter från Linköpings Universitet jag handleder då de bedriver forskningsprojekt utomlands har jag ofta begränsad personlig och akademisk kännedom om även om vi har träffats ett par gånger innan projektet startar. Jag har hos dessa märkt ett större behov av struktur och stöd, vilken dels torde bero på att oftast är unga studenter med begränsad forskningserfarenhet; dessutom kanske att de kommer från en sådan akademisk miljö (Linköpings Universitet). I detta avseende kan de använda teknikerna vara något begränsade även om Skype möten möjliggör en något mer personlig interaktion,

Mot övriga lärosäten där jag bedrivit handledning kan de handledda i grova drag delas in i två grupper; dels personer jag känner väl sedan tidigare och personer som blivit knutna till projekten vid olika tillfällen och som jag har begränsad kännedom om. I interaktionerna med dessa personer har dock upplevt mindre behov av stöd och struktur och mer behov av riktlinjer och råd gällande de vetenskapliga projekten. Detta kan bero på att synen på forskarutbildningen vid dessa lärosäten är annorlunda som beskrivits innan. Ofta finns "student" perspektivet i mycket mindre utsträckning och de handledda verkar vilja ha återkoppling som är mer konkret och direkt kopplad till projektets fortlöpande.

Vikten av återkoppling vid distanshandledning

Återkoppling är naturligtvis alltid viktigt när man handleder personer involverade i forskningsprojekt men kanske extra viktigt just vid distanshandledning då det finns en avsaknad av regelbunden personlig interaktion som uppkommer då man befinner sig på samma arbetsplats.

Wiggins (Wiggins 2012) beskriver att effektiv återkoppling kräver att en person har ett mål, vidtar åtgärder för att nå målet och får målrelaterad information om dessa åtgärder. Wiggins beskriver vidare att hjälpsam återkoppling bör vara målrelaterad, konkret och transparent, användarvänlig (dvs specifik och personlig), i god tid, kontinuerlig och konsekvent.

Att uppnå alla ovanstående kriteriums för bra återkoppling är minst sagt utmanande, där tidsbrist i min egen erfarenhet ofta ligger till grund för mindre effektiv sådan. Vid distanshandledning blir det dock ytterligare ett lager av svårighet, då man inte har de naturliga mötespunkterna man får om man har samma arbetsplats. Dessutom, om man har begränsad personkännedom kan det vara svårt att anpassa och optimera återkopplingen till personen (användarvänlig). Då jag reflekterar över min egen distansbaserade handledning ser jag nu tydligare en rad brister. Jag söker ofta göra en snabb återkoppling för att driva projektet snabbare men detta kan oftast p.g.a av upplevd tidsbrist leda till brister på andra områden. Min återkoppling, enligt mig, är nog ofta konkret och målrelaterad man kanske inte så användarvänlig och kontinuerlig. Schemalagda telefon- eller Skype möten är relativt få och oregelbundna, och kan ofta ske mer på uppmaning av studenten än mig själv. Detta kan vara gott nog om den handledde har en hög grad av självständighet men mindre bra om det finns ett större behov av struktur eller stöd.

Avslutande reflexion

Genom den lästa litteraturen och reflektionen angående mitt handledarskap på distans har jag kommit till insikt om vissa punkter som kan förbättras, även om det generellt sett fungerat adekvat. Jag har insett att mitt handledarskap är "anpassat" mer åt studenter/forskare men hög grad av självständighet och kanske inte åt exempelvis studenter från Linköpings Universitet som gör ett forskningsprojekt under grundutbildningen. Det kan även vara av hög vikt att anpassa handledarskapet dels på den personliga graden av självständighet dels till forskarkulturen där den handledde befinner sig eller kommer ifrån. Det vore en fördel att söka lära känna den handledde mer på det personliga planet för att göra återkopplingen mer anpassad och effektiv. Något som vidare ofta behandlades i den lästa litteraturen var behovet av regelbundna och tidsbokade möten för att ge mer struktur åt forskningsprojektet, något som jag helt klart kan förbättra. En ytterligare svårighet kan vara perspektivet på den handledde i rollen som forskare i ett specifikt projekt, dvs ska handledningen och återkopplingen spegla ett slutgiltigt mål att producera en självständig forskare eller att genomföra ett vetenskapligt projekt. Dessa två mål tangerar inte alltid, speciellt inte i kortare projekt eller om det finns begränsat med tid att slutföra projektet.

Referenser

Albion, P. R. and R. Erwee (2011). Preparing for doctoral supervision at a distance: Lessons from experience. Proceedings of the 22nd International Conference of the Society for Information Technology & Teacher Education (SITE 2011), Association for the Advancement of Computing in Education (AACE).

Andrew, M. (2012). "Supervising doctorates at a distance: three trans-Tasman stories." Quality Assurance in Education **20**(1): 42-53.

Gatfield, T. (2005). "An Investigation into PhD Supervisory Management Styles: Development of a Dynamic Conceptual Model and its Managerial Implications." Journal of Higher Education Policy and Management **27**(3): 311-325.

Grant, B. M. (2008). "Agonistic Struggle: Master-Slave Dialogues in Humanities Supervision." Arts and Humanities in Higher Education: An International Journal of Theory, Research and Practice **7**(1): 9-27.

Wiggins, G. (2012). "Seven keys to effective feedback." Feedback **70**(1).