

# **Otillräckligt stöd i handledningsprocessen – hur påverkar detta doktorandens självständighet?**

Pedagogiskt docenturarbete

Micha Milovanovic

2016-10-20

---

## **Bakgrund**

Generellt anser svenska doktorander att handledningen är tillfredställande. Trots detta är det nästan hälften som upplever att de inte får tillräcklig handledning (Högskoleverket, 2008). Ett av det främsta syftet med handledning är att doktoranden ska utbildas till att utveckla en självständighet. Får inte doktoranden en tillfredsställande handledning finns det en risk att doktorandens självständighet inte utvecklas. Dessvärre finns det ingen specifik ”handbok” hur handledningen bör vara för att en självständighet ska uppnås. Inför min blivande roll som handledare behöver jag reflektera över min egen betydelse i ovanstående problematik.

## **Syfte**

Syftet med min pedagogiska reflektion är att med hänsyn till litteraturen och egna erfarenheter diskutera på vilket sätt handledastödet bör vara för att doktoranden ska uppnå en god självständighet. Detta skulle kunna vara till hjälp för min egen roll som blivande handledare men också för andra handledare vid Institutionen för Samhälls- och Välfärdstudier (ISV) samt handledare inom den medicinska fakulteten vid Linköpings universitet (LiU).

## **Litteraturgenomgång och egna reflektioner**

Ett av examensmålen med en forskarutbildning är att författa en godkänd avhandling, handledaren har givetvis en betydande roll i detta. En primär del i handledningsprocessen är själva relationen mellan handledare och doktorand. Relationen bör utmärkas av förståelse, trygghet och särskilt respekt för varandra både som människa och kollega. Dessa aspekter bör gynna en självständighet och kreativitet, genom detta stimuleras förhoppningsvis både handledare och doktorand till modet att ta upp bekymmersamma detaljer (Bergnéhr, 2013; Halse & Malfroy, 2010; Mainhard et al., 2009). Jag delar dessa påståenden, handledarens relation till doktoranden är kanske den vitalaste delen i en forskarutbildning. Jag anser att det är av väldigt stor betydelse att redan från början skapas en bra kontakt och lära känna varandra lite mer på det personliga planet. Ett exempel skulle kunna vara att uppmuntra till informella möten, genom att ha informella möten är det fullt möjligt att relationen stärks och därmed också frihet att diskutera detaljer som kan vara mindre bra (Bergnéhr, 2013). Informella möten kan med fördel förläggas utanför institutionen/universitetet. Det kan vara något så enkelt som att ta en lunchpromenad, träna tillsammans eller bjuda doktoranden på en kopp kaffe. Vid dessa informella möten är det viktigt att få doktoranden att känna sig välkommen och behövd. Till skillnad mot de informella mötena är det oerhört viktigt att ha

formella möten med en förutbestämd agenda. På min arbetsplats, ISV har vi schemalagd undervisning, av den anledningen är det viktigt att redan från början boka in formella möten. Inför dessa möten kan vi på ISV exempelvis använda oss av en färdig konstruerad mall/agenda som kan användas för handledning. Exempel på viktiga punkter som kan diskuteras utifrån handledarmallen; vem som gör vad i planerade försök, tillgänglighet, publiceringsfrågor, konferenser och finansiering. Mallen kan säkerligen också användas till nästföljande regelbundna möte. Mina reflektioner stöds av ett antal olika studier, d.v.s. att ha regelbundna formella möten är viktigt, då öppnas en möjlighet att gå igenom och begrunda handledarprocessen för båda parter (Gatfield, 2005; Kiely, 2011; Manathunga & Goozée, 2007).

Det är synnerligen svårt att konstruera en exakt mall hur handledarrollen ska ske för att doktoranden ska uppnå en självständighet eftersom både handlare och doktorander är unika individer. Av den anledningen bör handledningen självfallet individanpassas. För att doktoranden ska utvecklas och nå en egen nivå av självständighet bör handledaren vara uppmärksam och anpassa handledningen efter doktorandens utveckling (Handal & Lauvås, 2008). Vanligtvis krävs det mycket tid och engagemang av handledaren för att gynna doktoranders självständighet och framåtskridande. Handledarens engagemang kan dock i många fall avta av olika anledningar, där tiden för handledning är en betydande faktor. En tidigare studie visar dock att för mycket stöd kan innebära att doktorander kan bli mindre självsäkra och därmed också mindre självständiga (Overall et al., 2011). Hur bör då blivande handledare tänka när gäller graden av stöd? Jag anser att det dels är viktigt att skilja på det praktiska/strukturella stödet och det emotionella stödet. En del av mina tankegångar kring detta stöds också av tidigare genomförda studier (Lee, 2008; Mainhard et al., 2009). Det praktiska/strukturella stödet kan exempelvis formaliseras med hjälp en handledarmall som jag har beskrivit tidigare i texten. Däremot finns det många aspekter att fundera över när det gäller emotionella stödet. Att handleda en doktorand innebär först och främst ett möte och sedermera en gemenskap som bildas av personliga egenskaper, förutfattade meningar och förhoppningar. Förvånansvärt många doktorander upplever bl.a. destruktiva sinnesstämningar och irritation under forskarutbildningen, av den anledningen är det synnerligen viktigt att handledaren visar sympati och därigenom bör arbetet kunna fortskrida (Aitchison et al., 2012). I min roll som lektor har jag schemalagd undervisningstid, den övriga tiden borde jag och många med mig rimligtvis ta sig tiden och spontant kontakta doktoranden antingen genom besök eller via telefon. Just det spontana besöket kan kanske vara en viktig del för att

främja doktorandens självständighet och minska irritation över diverse olika frågor. Eventuellt skulle en studie kunna genomföras vid ISV; betydelsen av ”spontana kontakter mellan handledare och doktorand” eller varför inte en temadag för att diskutera betydelsen av ovanstående?

Under handledningsprocessen kan det komma upp en del svårigheter som bör lösas. Exempelvis kan doktoranden ändra avhandlingsämne, skickar inte texter till möten, seminarier, tidskrifter, tar inte till sig kommentarer på texter, etc. (Bergnéhr, 2013). Dessa delar ger exempel på när ett mer omfattande stöd (både praktiskt/strukturellt och emotionellt) kan vara nödvändigt. Den givna arbetsöverenskommelsen hålls uppenbart inte av doktoranden. Men frågan är om detta verkligen är så enkelt? Jag tror att det kan finnas ett underliggande incitament att handledningen bör förändras. Men hur ska då en handledare bedöma vilken grad och typ av stöd och vilka delar som behöver stötts mer? Mackinnon (2004) föreslår en mer frekvent diskussion gällande grad av självständighet, handledning, situationen på arbetsplatsen etc. (Mackinnon, 2004). Ett vanligt förekommande fenomen vid dessa återkommande möten/diskussioner kan vara att doktoranden uttrycker att situationen är bra. I verkligheten befinner sig doktoranden i en beroendeställning vilket medför en svårighet att egentligen påtala att handledningen har brister. ISV använder idag inget specifikt verktyg eller liknande för att nyansera eller ge råd till handledare i ovan nämnda situationer. Av den anledningen borde det vara möjligt både för mig som blivande handledare men även andra handledare vid LiU att kunna få stöd i sitt agerande med hjälp av ett projekt utfört vid Göteborgs Universitet (Claesson, 2012). Projektet bygger på en intervjustudie som tar upp viktiga aspekter och råd inför olika handledningssituationer.

En viktig del i handledningen för att åstadkomma självständighet är att presentera doktoranden och personens aktuella forskning för forskarkollegiet. Det finns ett samband som tyder på att doktorander som inte känner sig välkomna (social samverkan) på institutioner ofta har besvär med att fullfölja utbildningen eller kanske rent av ger upp. I många av dessa fall har handledaren inte lyckats lansera en medverkan i forskarkollegiet (Golde, 2000). Min åsikt i denna fråga är att det är synnerligen viktigt att erbjuda doktorander förutsättning för skapandet av ett nätverk under forskarutbildningen. Kanske vore det möjligt införa ett obligatoriskt moment för handledare vid Linköpings Universitet att delta vid nya doktoranders forskningspresentationer. Momentet finns redan vid ISV, dock är det inte obligatoriskt.

En annan mycket viktig del att ta upp här är handledarens stöd och granskning vid författandet av vetenskapliga publikationer. Dysthe (2002) skildrar ett antal handledningsmodeller i ämnet; ”The teaching model, The apprenticeship model och The partnership model”. De två första modellerna karakteriseras av att handledaren håller i taktpinnen vad gäller textens innehåll. Doktoranden ska iaktta handledarens anvisningar och ska därefter genomföra arbetet under kontroll. Vad de båda modellerna egentligen visar är att handledaren har ”bestämmanderätt”. Den tredje modellen; ”The partnership model” beskriver att handledarrollen ska innehålla en dialog och tankeutbyte med doktoranden, därigenom bör modellen leda till en högre grad av självständighet hos doktoranden. En publiceringstext skriven av en doktorand behöver naturligtvis kommenteras men samtidigt är det av stor vikt att förklara relevansen av dessa kommentarer, d.v.s. en konstruktiv kritik. Vidare anser jag också att texten ska byggas på doktorandens idéer och kommentarerna ska stödjas med hänsyn till dessa idéer och inte bara utifrån handledarens perspektiv. När det gäller kommentarer kring publiceringstexter föredrar jag helt klart ”The partnership model”. Denna modell är i mina ögon helt i linje med problembaserat lärande som bedrivs vid sjuksköterske- och läkarprogrammet där jag har min undervisning. Av den anledningen anser jag också att andra handledare på ISV bör anamma denna modell för att främja doktorandens självständighet.

## **Konklusion**

Uppenbart finns det en hel del utmaningar som jag kommer att ställas inför i framtiden. Min konklusion är att det är viktigt att visa ett äkta intresse för doktorandens arbete och att anpassa handledningen över tid, förmodligen kommer självständigheten då att utvecklas. Exempel på detta kan vara att både ha informella och formella möten, spontana möten och diskussioner. Införa ett obligatoriskt moment för handledare att närvara vid nya doktoranders forskningspresentationer kan vara ett annat mycket viktigt exempel för att främja självständigheten. Genom detta kan doktoranden skapa nya nätverk på ISV. Till sist tror jag också att det är viktigt att diskutera handledning med andra kollegor med jämna mellanrum, exempel kan vara att starta ett handledarnätverk på ISV.

## Referenser

- Aitchison C, Catterall J, Ross P, Burgin S (2012). 'Tough love and tears': learning doctoral writing in the sciences. *Higher Education Research & Development*, 31(4): 435-447.
- Bergnéhr D (2013). Att handleda en doktorand – en relationell balansgång som fordrar flexibilitet och struktur. *Högre utbildning*, 3: 173-185.
- Dysthe O (2002). Professors as Mediators of Academic Text Cultures: An Interview Study with Advisors and Master's Degree Students in Three Disciplines in a Norwegian University. *Written Communication*, 19 (4), 493-544.
- 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.
- Golde MC (2000). Should I stay or should I go? Student descriptions of the doctoral attrition process. *The Review of Higher Education*, 23(2): 199-227.
- Halse C & Malfroy J (2010). Retheorizing doctoral supervision as professional work. *Studies in Higher Education*, 35(1): 79-92.
- Handal G & Lauvås P (2008). *Forskarhandledaren*. Lund: Studentlitteratur.
- Högskoleverket (2008). *Doktorandspegeln 2008, rapport 2008:23 R*. Stockholm: Högskoleverket. Individuell studieplan för forskarutbildning. Linköpings universitet. Fakultetsstyrelsen för filosofiska fakulteten.
- Kiely M (2011). Developments in research supervisor training: causes and responses. *Studies in Higher Education*, 36(5): 585-599.
- Lee A (2008). How are doctoral students supervised? Concepts of doctoral research supervision. *Studies in Higher Education*, 33(3): 267-281.
- Mackinnon J (2004). Academic supervision: seeking metaphors and models for quality. *Journal of Further and Higher Education*, 28(4): 395-405.
- 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.
- Manathunga C & Goozée J (2007). Challenging the dual assumption of the 'always/already' autonomous student and effective supervisor. *Teaching in Higher Education*, 12(3): 309-322.
- Overall CN, Deane LK, Peterson RE (2011). Promoting doctoral students' research self-efficacy: combining academic guidance with autonomy support. *Higher Education Research & Development*, 30(6): 791-805.
- Claesson Silwa, 2012, Råd till doktorandhandledare. Tillgänglig:  
<http://pil.gu.se/projekt/utlysta/rad-till-doktorandhandledare> (2017-01-26)