

Handledning av forskarstuderande i team

-ett delat handledarskap

Pedagogiskt docenturarbete

Joakim Alfredsson

DATUM

2016-11-25

Bakgrund

Handledning av forskarstuderande har historiskt utgjorts av en dyad, bestående av en student och en handledare. Denna konstellation har alltmera ersatts av handledning av flera personer, ett team. Från universitetsledningarnas sida tar man många gånger aktivt ställning för ett delat handledarskap (Bitusikova, 2009). Till exempel förordar Cambridge University ett "supervisory team" bestående av minst två personer, en huvudhandledare (principal supervisor) och en bihandledare (advisor). Vid Victoria University of Wellington, New Zealand går man ett steg längre och rekommenderar minst två bihandledare.

Det finns geografiska skillnader och skillnader mellan olika akademiska discipliner när det gäller synen på antalet handledare. I USA har det länge varit vanligt med flera personer ingående i ett handledarteam (supervisory committee) medan det i Europa länge var vanligare med en enda handledare (Spooner-Lane, 2007). I sitt arbete "Joint supervision and the PhD: safety net or panacea" beskriver Pole att handledning i grupp varit relativt ovanligt inom samhällsvetenskapliga discipliner, och när det förekommit, nästan uteslutande bestående av två handledare och påkallat av behovet av ytterligare expertkunskap, medan handledning i grupp varit vanligare inom naturvetenskapliga discipliner (Pole 1998).

Beteckningarna för handledning i grupp varierar över tid och rum: "co-supervision", "joint supervision", "team supervision" eller "supervisory committee" är exempel på sådana beteckningar (Spooner-Lane, 2007). Flera av dessa beteckningar kan förekomma i denna text. Detta skall inte förväxlas med "group supervision" som innebär att flera studenter samtidigt får handledning av en eller flera handledare (Hutchings, 2015).

Vid de flesta svenska universitet förordas att en doktorand ska ha minst två handledare. Trots rekommendationer vid flera institutioner i Europa och västvärlden, om delat handledarskap, finns det en mycket begränsad vetenskaplig grund (Pole, 1998).

För läkare sker oftast doktorandutbildningen under samtidig klinisk utbildning till specialistläkare. Även handledarna är ofta klinisk verksamma vilket, om man har en stor handledargrupp, kan leda till särskilda svårigheter att finna gemensamma tider för handledarträffar, åtminstone om alla i gruppen ska vara närvarande. Samtidigt kräver de flesta avhandlingsarbeten idag specialistkunskap inom flera områden varför det faller sig naturligt med flera handledare.

Syftet med detta arbete är att, baserat på vetenskaplig litteratur och egna erfarenheter, undersöka vilka fördelar som finns med handledning i team, men även vilka potentiella

nackdelar som finns. Förhållningssätt som medför större sannolikhet för ett lyckat samarbete kommer också att presenteras.

Frågeställningar:

Varför ett handledarskap i team?

Hur kan ett delat handledarskap se ut?

Vilka problem kan finns med delat handledarskap?

Metod

I min litteratursökning har jag använt begreppen team supervision, joint supervision, co-supervision eller supervisory committee och sökt framför allt på SCOPUS, Eric och PubMed.

Varför handledning i ett team?

Fördelar med teamhandledning.

Det finns flera argument för handledning i team.

Positivt med flera röster/åsikter

Dagens arbetsliv i allmänhet och forskningsprojekt i synnerhet är ofta organiserade som teamarbeten. Förmågan att arbeta i grupp anses så viktigt att teamarbete är ett mål i sig och utbildning i teamarbete utgör också en del av en högre utbildning.

Dessutom kan teamet utgöra en miljö som stimulerar diskussion, argumentation, samarbete och kompromissande (Drake, 2006). Olika åsikter bland handledarna, inte bara kunskap inom olika områden, kan därför tänkas berika och utveckla projektet (Guerin, 2013).

Handledarskap för forskarstuderande handlar om mera än vetenskaplig handledning. Ibland kan personkemi eller daglig närhet i arbetet vara ett skäl till att knyta ytterligare en handledare till teamet (Phillips, 2005). I linje med detta poängterar Firth and Martens att handledning måste ha en balans mellan emotionella och rationella delar. Handledning innebär såväl konstruktiv kritik som uppmuntran/stöttning (Firth,

2008). Sambrook beskriver hur man i viss mån kan förbättra balansen mellan dessa två delar genom att ha olika roller inom teamet (Sambrook, 2008).

Ansvar och arbetsbörda

Teamhandledning innebär att man kan dela på ansvaret och arbetsbördan för en doktorandutbildning (Lahenius, 2012). Att ha flera handledare underlättar för såväl doktorand som handledare om någon av handledarna flyttar, då kontinuitet kan bibehållas av kvarvarande handledare (Pole, 1998). Detta motverkar negativa konsekvenser av "akademisk rörlighet" (Moses, 1984). Doktorandens, huvudhandledarens, eller i medicinska sammanhang, forskningsobjektens fysiska plats kan också utgöra ett skäl till att ha en handledare på en annan plats än där huvudhandledaren befinner sig. Men även om samtliga handledare finns fysiskt på samma arbetsplats kan den tid som avsätts för handledning variera påtagligt, "Den tid som kan ägnas åt studenten kan vara mera betydelsefull än den formella akademiska erfarenheten (Wisker, 2001). Men, med flera handledare kan den sammanlagda handledningstiden, åtminstone teoretiskt, öka.

Specialkompetens

Det är idag relativt vanligt med avhandlingsprojekt som är ämnesöverskridande och kräver kompetens inom vitt skilda områden. Det är orimligt att kräva att en handledare skall ha så bred kompetens att han eller hon kan täcka dessa specialområden ensam. (Manathunga, 2006) Medvetna program för interdisciplinär forskning är vanligt framför allt i USA (Richards-Kortum, 2003), men finns även vid Linköpings universitet. Även om avhandlingsarbetet inte medvetet styrts till två olika ämnesområden kan det vara naturligt att det blir så. Särskild metodkunskap eller detaljerad ämneskunskap är därför viktiga skäl till handledning i team (Halse, 2010), men handledarna i ett team kan också ha olika intresse eller kompetens för olika delar av ett handledarskap, även om det inte är specifik metodkunskap eller faktakunskap (Phillips, 2005; Pole, 1998).

Handledning av handledare

Inte sällan beror valet att ha flera handledare, eller ett teamhandledarskap, på olika grad av erfarenhet och kompetens bland handledarna. Olika grad av kompetens kan vara reell (en huvudhandledare coachar en bihandledare som inte har tidigare erfarenhet som handledare), formell (bihandledaren får inte vara huvudhandledare) eller båda delarna (Manathunga, 2007). I vissa fall kan universitetet ha en medveten strategi som innebär att en mindre erfaren handledare *skall* ha en mera erfaren dito i sin handledarutövning (Bourner, 1991).

Hur kan ett handledarteam vara utformat?

Handledarteamet kan se ut på en mängd olika sätt. I stor utsträckning styrs detta naturligtvis av varför man valt att ha flera handledare. Inte sällan finns såväl formella handledare som informella handledare. Dessa informella handledare kan ha en betydelsefull roll under vissa delar av ett doktorandprojekt men har inte ett helhetsansvar.

Några arketytiska exempel:

- En huvudhandledare + en/flera bihandledare med expertkunskap.
- En huvudhandledare + en/flera bihandledare/adept som också får handledning.
- En huvudhandledare + flera bihandledare, där insatsen varierar över tid.

Vilka problem kan finnas med ett delat handledarskap?

Skyldigheter / Ansvar

Med ett teamhandledarskap finns risk för en utspädning av ansvaret och att ingen riktigt känner ansvar för helheten. Huvudhandledarskapet signalerar ett huvudansvar för doktoranden men det är inte lika självklart att huvudhandledaren tar ansvar för hela handledningsprocessen inkluderande hela handledningsteamet och de komplikationer som kan uppstå (Phillips, 2005).

Otydlighet i ansvar kan bli extra problematiskt när uppdelningen mellan huvudhandledarskap och bihandledarskap är mera formellt, där en erfaren handledare har huvudhandledarskapet till dess att den mindre erfarna erhållit formell kompetens.

Arbetsfördelning

Att diskutera arbetsfördelning hänger intimt samman med diskussionen om skyldigheter och ansvar. I vissa fall, till exempel gällande specialkunskap, är säkert arbetsfördelningen självklar, men ofta är det inte tydliggjort vem som förväntas göra vad. Personkemi eller fysisk närhet, beroende på var man har sin dagliga gärning, kan också medföra att doktoranden väljer att i första hand söka sig till en av handledarna, med eller mot andra handledares önskemål. Spooner-Lane beskriver flera exempel på detta i "Practice to theory: Co-supervision stories", och förordar ett dokument där arbetsfördelningen beskrivs och som regelbundet "omförhandlas" utifrån verkligheten, på samma sätt som doktorandens studieplan (Spooner-Lane. 2007).

Redan idag registreras arbetsfördelning mellan de olika handledarna officiellt, men denna registrering överensstämmer sällan med hur verkligheten ser ut. En ytterligare komplikation är att arbetsfördelning inte bara kan mätas i timmar då ju praktiskt arbete blir kraftigt övervärderat medan problemformulerande och problemlösande, som pågår parallellt med andra aktiviteter, undervärderas.

Erkännande

Formellt tillkommer erkännandet helt eller i stor utsträckning huvudhandledaren, vilket kan upplevas som orättvist om arbetsfördelningen inte speglar detta eller om man inte tidigare i processen diskuterat saken (Spooner-Lane, 2007). Ett delat huvudhandledarskap skulle kunna göra problemet med orättvist erkännande mindre, men kan också förstärka problemet med otydlighet i vem som ansvarar för vad.

I diskussionen om erkännande ingår också författarordning på publikationer. Här är det viktigt att ha en tydlig diskussion tidigt i processen, långt innan manus är klart. Det är inte självklart att huvudhandledaren innehar sistaplatsen och det är inte självklart att ett bihandledarskap med automatik innebär medförfattarskap på varje pek.

Arbetsinsatsen bör vara vägledande, tillsammans med de internationella regler för medförfattarskap som finns från "International committee of medical journal editors".

Arbetsregler och disciplin

Brist på gemensamma regler för hur man ska jobba kan leda till stora bekymmer i samarbetet (Phillips, 2005; Watts, 2010). Det kan gälla praktiska rutiner, till exempel hur ofta man ska träffas, var man träffas, hur man kommunicerar och hur man dokumenterar, men också mera övergripande frågor som vem som är huvudansvarig för projektets progression. Övergripande överenskommelser om hur man träffas är viktigt, och om alla inte träffas samtidigt, (kanske för att det inte finns fysiska förutsättningar även om det idag finns allt större möjligheter att överbrygga fysiska avstånd med mail, telefonkonferens eller Skype) bör transparens för vad som avhandlats vid det aktuella tillfället eftersträvas. Man bör inom gruppen, fundera över flera olika aspekter på handledningsträffar: Hur ofta ska man träffas? Vem kallar till möten? Vem tar ansvar för minnesanteckningar och ser till att de cirkuleras? Hur ska man förbereda sig inför möten? Manusbearbetning är en särskild arbetsprocess som kan behöva planeras. Hur skall manus cirkuleras? Hur lång tid är rimligt att var och en behöver för att läsa innan respons? Hur ska respons ges? Arbetsregler är också en del av nedanstående resonemang om pedagogisk ide. Vem är huvudansvarig för att arbetet går framåt? Hur mycket av ansvar för progression ska läggas på doktoranden?

Naturligtvis måste överenskommelser om arbetssätt tas upp med regelbundna intervall för att anpassas till gruppens och projektets utveckling.

Olika handledarstil eller pedagogisk ide

Divergerande åsikter inom handledargruppen har beskrivits som ett frustrerande och potentiellt stort problem med teamhandledning, för såväl handledare som student, även om det, som tidigare nämnts, även kan vara en viktig del i utvecklingen till självständig forskare, som tar del i den vetenskapliga diskussionen (Guerin, 2013). Olika handledarstil har beskrivits som ett potentiellt problem vid teamhandledning, (Phillips, 2005) liksom pedagogisk ide, till exempel graden av förväntad självständighet hos doktoranden (hjälp till självhjälp vs hjälp) vilket kan medföra en otydlighet som är hämmande för projektet. Betydelsen av handledarnas och studentens personligheter för ett lyckat doktorandprojekt uppmärksammas av Pole, som menar att om en allvarlig konflikt uppstår inom teamet kan det hota hela doktorandprojektet (Pole, 1998). En fungerande personkemi mellan handledarna, liksom mellan doktorand och handledare, är av avgörande betydelse för ett lyckat samarbete, men det kan vara olyckligt om två individer är för nära varandra (till exempel ett par eller på annat sätt privat närstående), då detta helt kan rubba balansen inom handledargruppen.

Ekonomi

Doktorandprojekt är dyra. Resurser till löner liksom till material och utrustning ska anskaffas. En mera erfaren forskare har oftast större möjligheter att skaffa resurser, men bör detta ansvar läggas på enbart huvudhandledaren och innebär möjligheten att skaffa resurser automatiskt huvudhandledarskap?

Makt

Medan mycket har skrivits om maktförhållandet mellan handledare och doktorand har maktförhållanden mellan handledare i ganska liten utsträckning diskuterats (Bartlett, 2000). Det är naturligt att maktkamper uppstår inom ett handledarteam, där maktpositionen kan vara lika olika som mellan handledare och doktorand.

Maktfaktorer kan baseras på faktisk kompetens, erfarenhet eller anspråk på att styra utvecklingen inom projektet. Makt kan manifesteras genom hur kontakter tas med doktorand eller mellan handledarna, hur möten bokas, hur synpunkter beaktas, hur tid fördelas eller hur erkännanden fördelas. Maktutövningen kan vara i det närmaste omedveten eller gömma sig bakom en förment välvilja att "styra upp" så att allt blir så som man uppfattar bra. Makt kan manifesteras genom att handledarna spelar ut varandra gentemot doktoranden (Phillips, 2005), men också att doktoranden spelar ut handledarna mot varandra, för att skylla över egna tillkortakommanden. En intressant aspekt är valet av plats för handledning som betydelse för maktdynamik (Watts, 2010). Om man eftersträvar jämlikhet och demokrati inom gruppen bör man undvika att träffas på en och samma handledares kontor eller i någons hem alltför ofta. På vissa universitet uppmuntrar man uttryckligen att möten sker på "neutral plats" (Watts, 2010). Samtidigt måste man påpeka att gruppkänslan och teamets relationer kan påverkas på ett positivt sätt av att träffas hemma hos någon. Men kanske kan platsen variera.

Handledarna bör vara uppmärksam på dessa frågor, som i stor utsträckning kan motverkas med en aktiv medvetenhet.

Pang har presenterat fem allmänna principer för utvecklande av teamarbete (Pang, 1999).

1. En bra start.
 - 1.1. Uttryck förväntningar på varandra och tillåt studenten att beskriva oro för flera handledare.
2. Visa respekt och tillit.
 - 2.1. Särskilt viktigt när det finns divergerande åsikter.

3. Undvik politik.
 - 3.1. Blanda inte in studenten i forskningspolitik.
4. Blanda inte ihop handledarskap och vänskap.
 - 4.1. Både alltför nära och alltför lite vänskap kan störa handledarrollen och balansen i gruppen.
5. Var medveten, resonlig och stödjande.
 - 5.1. Extra viktigt då man är flera handledare som kan sätta press på doktoranden.

Jag skulle vilja lägga till att tydlig kommunikation runt nästan alla punkter som tagits upp som potentiella problem är viktigt. I ett teamarbete kan man inte nog poängtera betydelsen av kommunikation.

Konklusion

Det finns många positiva aspekter på ett delat handledarskap såsom ökad samlad kompetens, ökat totalansvar och ökad kontinuitet genom ett helt doktorandprojekt, förutsättningar för en miljö med vetenskapliga diskussioner och delad arbetsbörda och ansvar. Det finns knappast någon som idag förordar handledning som bygger på principen mästare-lärling, istället för teamhandledning. Jag tror att teamhandledning är särskilt bra för kliniskt verksamma läkare där det kan vara svårt att helt ensam ha handledningsansvar och tillräckligt bred kompetens, även om det ställer extra krav på planering då det kan vara svårt att ha gemensamma handledningstider.

Men, teamhandledning är inte standardlösningen på alla handledningsproblem och det finns en del problem förknippade med handledning i team. Svårigheter att fördela ansvar, arbetsbörda, erkännande för utfört arbete, olika syn på pedagogik, arbetssätt och handledarstil kan nämnas. Maktförhållanden är viktigt att vara medveten om i alla handledare-doktorand-relationer, men vid teamhandledning måste också maktstrukturer mellan handledare beaktas och diskuteras.

Diskussionen kan gärna ta utgångspunkt i, och resultera i, skrivna kontrakt eller överenskommelser. Exempel på sådana kontrakt finns vid många större universitet. Diskussionen kan med fördel beröra förväntningar, skyldigheter och rättigheter mellan teamets medlemmar. Detta gäller såväl mellan handledarna som mellan handledare och doktorand. Att formulera förväntningar på varandra är ett sätt att tydliggöra rollerna innan dessa formerats, vilket underlättar framtida samarbete. Man bör vara konkret i sina diskussioner och förberedelser för att minimera risken framtida konflikter och därmed optimera möjligheterna att ta del av fördelarna med teamhandledning.

Med öppenhet och diskussion utgör teamet en utmärkt miljö för en forskarstudent att växa i.

Referenser

- Bartlett A.** and Mercer G. (2000) Reconceptualising discourses of power in postgraduate pedagogies. *Teaching in Higher education* 5, no. 2: 195_204.
- Bitusikova A.** (2009) Reforming doctoral education in Europe. *Academe Online* 95, no. 1.
- Bourner T.** and Hughes, M. (1991) Joint Supervision of research degrees: second thoughts. *Higher Education*, 24 (1): 21-35.
- Drake R.** Goldsmith G. Strachan R. (2006) A novel approach to teaching teamwork. *Teaching in Higher Education*, 11:1, 33-46.
- Firth A.** and Martens E. (2008) Transforming supervisors? A critique of post-liberal approaches to research supervision. *Teaching in Higher Education* 13, no. 3: 279_89.
- Guerin C.** Green I. *Journal of Further and Higher Education* (2013): 'They're the bosses': feedback in team supervision, *Journal of Further and Higher Education*, DOI: 10.1080/0309877X.2013.831039.
- Halse C.** Malfroy J. (2010) Rethorizing Doctoral Supervision as Professional Work. *Studies in Higher Education* 35, no. 1: 79–92.
- Hutchings M.** Improving doctoral support through group supervision: analysing face-to-face and technology-mediated strategies for nurturing and sustaining scholarship. *Studies in higher education* Published online 30 Jun, 2015.
- Lahenius K.** Ikävalko H. (2012) Joint supervision practices in doctoral education-A student experience. *Journal of further and higher education*. Published online 28 Aug 2012.
- Manathunga C.** Goozee K. (2007) Challenging the dual assumption of the 'always/already' autonomous student and effective supervisor. *Teaching in Higher Education* 12,no. 3: 309_22.
- Manathunga C.** Lant P. Mellick G. (2006) Imagining an interdisciplinary doctoral pedagogy. *Teaching in Higher Education* 11, no. 3: 365_79.
- Moses I.** (1984) Supervision of Higher Degree Students –Some problem areas and possible solutions, *Higher Education Research and Development*, 3 (2): 153-165.
- Pang N. Sun-Keung** (1999). The plain truth is out there. In A. Holbrook & S. Johnson (eds). *Supervision of postgraduate research in education* (pp. 157- 161).
- Phillips E.M.** Pugh D.S. (2005). *How to Get a PhD: A handbook for students and their supervisors*. Maidenhead, UK: Open University Press.
- Pole C.** 1998. Joint supervision and the PhD: Safety net or panacea? *Assessment & Evaluation in Higher Education* 23, no. 3: 259–71.
- Richards-Kortum R.** Dailey M. Harris C. (2003) Formative and summative assessment of the IGERT program in optical molecular bio-engineering at UT Austin. *Journal of Engineering and Education*, (92)4, 354-350.
- Rugg G.** Petre M. (2004) *The unwritten rules of PhD research*. Maidenhead: Open University Press.
- Sambrook S.** Stewart J. Roberts C. (2008) Doctoral supervision ... a view from above, below and the middle! *Journal of Further and Higher Education* 32, no. 1: 71–84.
- Spooner-Lane R.S.** Henderson D.J. Price R.A. Hill G.W. (2007) Practice to theory: Co-supervision stories. *International Journal of Research Supervision* 1, no. 1: 39–51.
- Wisker G.** (2001). *The postgraduate research handbook*. Basingstoke: Palgrave
- Watts J.** (2010) Team supervision of the doctorate: Managing roles, relationships and contradictions. *Teaching in higher education*, Vol 15, No 3, 335-339.