

Behovet av kollegiala nätverk för forskningshandledare och dess betydelse för handledningskvaliteten

Pedagogiskt docenturarbete

Anna J Henningsson

Bakgrund

Kraven på forskarutbildningen, och därmed också på forskningshandledarna, har ökat och successivt blivit mer komplexa under 1900- och 2000-talen [1, 2]. Dagens handledare förväntas inte enbart att granska och kommentera forskarstudenternas vetenskapliga arbete, utan även att ge konstruktiv och individanpassad feedback som successivt utvecklar studentens vetenskapliga självständighet [3, 4]. Dessutom bör handledaren assistera studenten i att välja kurser och konferenser lämpliga att delta i, hjälpa studenten att knyta kontakter för fortsatta forskningsarbeten, samt träna studenten i att skriva ansökningar om etisk prövning, finansiella anslag etc [5]. Vidare bör studenten få undervisnings- erfarenhet och övning i den så kallade tredje uppgiften. Inte så sällan förväntas handledaren agera psykologiskt stöd för studenten under perioder av motgång. Forskarutbildningens längd är samtidigt begränsad [6], vilket ställer krav på produktivitet och tempo i arbetet. Särskilt pressad kan situationen bli för handledare och forskarstuderande med kliniska arbeten som ska skötas parallellt med forskningsarbetet [7]. Forskningsarbetet kan ofta hamna i konflikt med det kliniska arbetet som i regel måste gå före, och stöttningen och förståelsen från omgivningen kan variera. Handledaruppdraget har en tendens att bli ett ganska ensamt arbete, i synnerhet på sjukhus utanför universitetssjukhusen där det oftast finns få andra, om ens några, forskningshandledare på varje klinik. Jag ville därför undersöka intresset och behovet av att starta ett nätverk för forskningshandledare vid det länssjukhus där jag själv arbetar, samt genom litteraturgenomgång studera vilken betydelse ett handledarnätverk skulle kunna ha för att förbättra kvaliteten på handledningen.

Frågeställning

Kan ett kollegialt nätverk för forskningshandledare vara av värde för handledarna och för kvaliteten på forskningshandledningen?

Metod

För att försöka besvara frågan om ett kollegialt nätverk skulle kunna tänkas vara av värde för handledarna kallades sex relativt sett nyblivna forskningshandledare (alla läkare eller tandläkare), till ett möte för att diskutera behovet av ett sådant nätverk. De fick besvara en enkät rörande deras nuvarande handledaruppdrag och arbetsituation med avseende på tid och stöttning för forskning och handledning (se Appendix).

För att studera vilken betydelse kollegiala handledarnätverk kan tänkas ha för att förbättra kvaliteten på forskningshandledningen gjordes en litteratursökning inom området.

Resultat och diskussion

Sammanställning av enkätsvar

Av de som besvarade enkäten var fyra män och två kvinnor, alla i åldern 40-59 år. Frågorna 1-5 var avsedda att ta upp aspekter kring Tid och tillgänglighet för handledning. Fem av deltagarna uppgav att de ägnade 10-25% av en heltidstjänst åt forskning och handledning, en deltagare uppgav 25-50%. Fem deltagare hade definierad forskningstid i sitt tjänsteavtal medan en saknade detta. Fem upplevde det som medelsvårt till svårt att få tillräckligt med tid för handledning. Hur ofta man träffade sin doktorand för handledning varierade alltifrån "i stort sett dagligen" till "några gånger per termin", och detta berodde på hur nära doktorand och handledare befann sig (dvs om man arbetade på samma klinik, olika kliniker inom samma sjukhus eller på olika orter). Det vanligaste upplägget för handlednings-tillfällena var "korta avstämningar mer eller mindre kontinuerligt" (6 st), "inbokade möten när behov uppstår" (4 st), och "via e-post" (4 st). Någon uppgav även att handledning kunde ske via telefon eller Skype. Ingen hade fasta tider för handledning, och endast en uppgav att man tillämpade grupphandledning.

Frågorna 7-9 samt 17 berörde Stöd och struktur kring handledningen. Fem av deltagarna uppgav att de hade ett gott stöd från sin närmaste chef när det gällde forskning och handledning, medan endast en uppgav att stödet från chefen var måttligt. Förståelse och acceptans för avsatt tid för forskning/handledning inom klinikerna i stort varierade dock: tre deltagare angav att förståelsen var god, men tre angav att den var måttlig. På frågan om man fick tillräckligt med tid avsatt i schemat för forskning och handledning svarade fyra "måttligt" och två "ja". Alla sex deltagarna hade åtminstone ett visst stöd av andra handledare (tre svarade "ja" och tre svarade "i viss mån").

Situationen när det gäller tid, stöd och struktur ser alltså lite olika ut för de olika svarsdeltagarna. Här tror jag att man har en hel del att diskutera inom handledarnätverket, och att man skulle kunna få goda råd och idéer ifrån varandra.

Frågorna 6 samt 10-14 var inriktade på Roller och relationer. Alla deltagarna svarade att både handledare och doktorand hjälptes åt att ta ansvar för att handledningsmötena blev av, och alla sex uppgav att de upplevde övervägande tillfredsställelse i sitt handledarskap. Fyra deltagare uppgav att de ibland kunde uppleva otillräcklighet som handledare; en uppgav att han/hon ofta kände sig otillräcklig och en att han/hon sällan gjorde det. Den främsta anledningen till att man kände sig otillräcklig var tidsbrist. Att gå från att vara forskarstudent till att själv bli handledare tyckte fyra av deltagarna kändes helt naturligt och två att det var ganska svårt. Att handledare och doktorand delvis kan ha olika roller i handledningssituationen jämfört med det kliniska arbetet kunde för en del innebära viss motsättning och konflikt (3 st), medan en del inte upplevde det (3 st). På frågan om vilken som var den främsta anledningen till att man blivit handledare svarade bara tre av deltagarna. En svarade att det berodde på "forskningssintresse", en att det var "en chans att utveckla sin forskning

och en chans att utveckla sig som person”, och den tredje svarade att man kände ett ”ansvar för fortsatt akademisk kompetens inom organisationen/ämnesområdet”.

Frågorna 15 och 16 handlade om Kris och konflikt, men ingen av deltagarna hade haft någon tydlig konflikt med sin eller sina doktorander, och därmed var det ingen som besvarade fråga 16. Den sista frågan gällde om deltagarna trodde att de skulle ha nytta av ett kollegialt handledarnätverk utanför det/de projekt där de handleder, och på den frågan svarade fem ”ja”, och en ”tveksamt – men trevligt!”.

När det gäller roller, relationer och konflikter så ser det sannolikt lite olika ut eftersom varje konstellation av handledare och doktorand är unik. Dock har handledaren det övergripande ansvaret för att forskarutbildningen och forskningsprojektet går framåt, och i den situationen kan man nog av och till uppleva en viss ensamhet – i synnerhet under perioder av motgång eller konflikt. Att få diskutera med kollegor som kanske befinner sig i eller har upplevt liknande situationer utan att vara direkt inblandade i ens eget projekt tror jag skulle kunna vara till stor nytta för att hitta lösningar och användbara strategier.

Litteratursökning

I databaserna Scopus respektive ERIC gjordes sökningar på ”doctoral AND supervisor AND network”. Denna sökning gav 20 träffar i Scopus varav två föreföll kunna vara av intresse [8,9]. Mcalpine fanns dock ännu inte tillgänglig för fjärrlån inom Sverige. Arbetet av Lee fokuserade på frågor och processer som doktorander och handledare inom ett specifikt program ansåg viktiga. Kollegiala nätverk för forskningshandledare togs inte upp mer än att det omnämndes att handledarmöten hade etablerats eftersom det var fråga om ett relativt nytt utbildningsprogram och det fanns därmed behov av att diskutera studenternas och handledarnas upplevelser kontinuerligt. I ERIC gav sökningen 11 träffar varav en var av potentiellt intresse [10]. Danby and Lee har studerat två exempel på internationella nätverk för doktorander såväl som för erfarna forskare/handledare med fokus på utveckling av pedagogiska färdigheter. Även om dessa nätverk framförallt är inriktade på att ge de yngre forskarna och doktoranderna övning och utbildning i pedagogiska metoder, så är det min starka övertygelse att dessa nätverk även är av stor nytta för de äldre och mer erfarna forskarna som deltar. Precis som Danby och Lee skriver så finns det förvisso strukturerade aktiviteter som kurser och workshops om pedagogik och presentationsteknik inom forskarutbildningen, men mycket av de pedagogiska färdigheterna man förväntas ha som disputerad/erfaren forskare/handledare utvecklas mer informellt genom erfarenhet och övning parallellt med själva forskningen. Det är ingen garanti för att man har fulländade pedagogiska färdigheter som erfaren forskare/handledare – det är nog snarast mycket ovanligt att man har det. Alla kan fortsätta att utvecklas på det området, även de som har längre erfarenhet av forskning och undervisning.

Vid genomgång av litteraturlistan från kursen "Handledning av forskarstuderande" vid Centrum för undervisning och lärande (CUL), Linköpings universitet, identifierades ytterligare tre referenser av eventuellt intresse [11-13]. Franke och Arvidsson påpekar att hur handledning och pedagogik utförs inom forskarutbildningen är till stor del upp till handledarna själva. De förväntas helt enkelt ha de professionella och pedagogiska färdigheter som krävs för detta. Men hur säker kan man vara på att forskningshandledare verkligen besitter de förmågor och färdigheter som krävs för effektiv och konstruktiv handledning, och hur lätt är det att utveckla sina förmågor som handledare om handledning alltid bara är en process som sker i avskildhet mellan en handledare och en doktorand? Lee har gjort en litteraturgenomgång som belyser ett antal olika handledningskoncept. Författaren menar att kraven på doktorander och handledare successivt har ökat och att handledningen därmed blivit alltmer komplex. Hon slår fast att forskningshandledare måste få möjlighet att för sig själva tydliggöra sina uppfattningar om handledning och att undersöka och analysera dem tillsammans med andra handledare. För detta ändamål kan och bör flera olika medel tillämpas, såsom peer-to-peer-lärande och -stöd, mentorsystem, kurser, seminarier och workshops. Författaren påpekar att detta också gäller äldre och mer erfarna handledare eftersom det finns ett behov av att de uppdaterar sina färdigheter och delar med sig av sina erfarenheter. Detta tror jag stämmer väl in på det sammanhang där jag befinner mig. Dels är det min uppfattning att detta med handledning och pedagogiskt förhållningssätt är något som ständigt kan utvecklas och förbättras, och dels är det inte säkert att de äldre handledarna har haft så många tillfällen att diskutera och reflektera över handledningsprocessen med andra kollegor. Däremot har de hunnit skaffa sig en hel del personlig erfarenhet som kan vara värdefull för yngre och mer oerfarna handledare att ta del utav. Gewin skriver att övergången från att ha en handledare till att själv bli en kan vara svårare än man kanske tror. Plötsligt ska man inte bara kunna bedriva forskning utan även leda medarbetare och hela projekt. Författaren skriver "Managing people, rather than experiments, is unfamiliar territory for many early-career scientists". Hon beskriver en rad olika handledarprogram, checklistor för handledare och faddersystem för yngre forskare som finns vid olika universitet i USA och Europa. Dessutom ges exempel på handledarstöd online (MentorNet). Hon menar att kommunikation och nätverkande utanför handledningsrelationen och även utanför ett specifikt akademiskt program är av yttersta vikt för en framgångsrik karriär och för ett lyckat handledarskap.

Konklusion

Forskningshandledning idag är komplex och kräver en rad förmågor och färdigheter. En del av detta kan man som handledare skaffa sig genom de pedagogiska kurser som universiteten erbjuder samt genom att skaffa sig personlig erfarenhet. Ett viktigt komplement till detta tror jag kan vara kollegiala handledarnätverk som erbjuder möjlighet till stöttning, erfarenhetsutbyte, diskussion och reflektion kring handledningsprocessen. Kollegiala nätverk

är sannolikt av stort värde för handledarna själva då de i detta forum kan få gemenskap, stöd och råd gällande alla möjliga aspekter av handledaruppdraget, men jag tror också att ett sådant nätverk kan ha positiv inverkan på handledningskvaliteten eftersom handledarna där har möjlighet att reflektera och diskutera kring handledning. Troligtvis är det extra värdefullt att ha med även äldre och mer erfarna forskningshandledare. Nätverket tror jag då kan bidra till att handledarna stärks och utvecklas i sina roller vilket självfallet också har inverkan på själva handledningsprocessen. Ett nätverk öppet för alla aktiva forskningshandledare kommer därför nu att startas vid länssjukhuset där jag själv arbetar. Vi tänker oss inledningsvis ett par fysiska möten per termin, och däremellan utskick via e-post för informationsspridning och diskussionsfrågor. Exakt vilken form nätverket kommer att ha framöver avgörs av deltagarna själva och återstår att se. En utvärdering av detta om ett par år vore sannolikt av intresse.

Det var förvånansvärt svårt att hitta litteratur med fokus på handledaren och dennes kompetensutveckling. De flesta artiklarna jag fick fram vid litteratursökningen handlade om doktorandens behov av nätverk och pedagogisk utveckling. Hur handledarna utvecklar och förädlar sitt handledarskap över tid verkar vara ett område som bör utforskas mer.

Referenser

1. Odén, B. Forskarutbildningens förändringar 1890-1975. Lund: Lund University Press 1991.
2. Halse, C., Malfoy, J. Retheorizing doctoral supervision as professional work. *Studies in Higher Education* 2010; 35(1): 79-92.
3. Deuchar, R. Facilitator, director or critical friend?: contradiction and congruence in doctoral supervision styles. *Teaching in Higher Education* 2008; 13(4): 489-500.
4. Béguin, C., Géarard, L. The role of supervisors in light of the experience of doctoral students. *Policy Futures in Education* 2013; 11(3): 267-275.
5. Universitets- och högskolerådet, uppdaterad 2015-03-25, tillgänglig på <http://studera.nu/forskarstudier/utbildningen/handledaren/>
6. Utbildningsdepartementet. Högskoleförordning (1993:100), utfärdad 1993-02-04, tillgänglig på <http://rkrattsbaser.gov.se/>
7. Caldwell, P.H.Y., Oldmeadow, W., Jones, C.A. Supervisory needs of doctoral students in a university teaching hospital setting. *Journal of Paediatrics and Child Health* 2012; 48: 907-912.
8. Mcalpine, L. Doctoral education: Research-based strategies for doctoral students, supervisors and administrators (2011-01-01), p 1-213. ISBN: 9789-400705067.
9. Lee, N.J. Professional doctorate supervision: Exploring student and supervisor experiences. *Nurse Education Today* 2009;29:641-648.
10. Danby, S., Lee A. Researching doctoral pedagogy close up. Design and action in two doctoral programmes. *Australian Universities' Review* 2012;54(1):19-28.
11. Franke, A., Arvidsson, B. Research supervisors' different ways of experiencing supervision of doctoral students. *Studies in Higher Education* 2011;36(1):7-19.
12. Lee, A.M. Developing effective supervisors: Concepts of research supervision. *South African Journal of Higher Education* 2007;21(4):680-693.
13. Gewin, V. Learning to mentor. *Nature* 2005;436:436-437.

Appendix

Enkät inför handledarträff

Kön: Man Kvinna

Ålder: 30-34 35-39 40-44 45-49 50-54 55-59 ≥60

Disputationsår: _____

Antal forskarstuderande du varit handledare till: _____

Antal forskarstuderande du handleder för närvarande: _____

Innehar docentur: Ja, sedan _____ Nej

Är/har varit huvudhandledare för forskarstudent: Ja Nej

1. Hur stor andel av din tjänst ägnar du (uppskattningsvis) åt forskning och handledning av forskarstuderande?

≤ 10% 10-25 % 25-50% ≥ 50%

2. Har du formellt definierad forskningstid i din tjänst för närvarande?

Ja, _____ procent Nej

3. Finner du det lätt eller svårt att få tid till handledning?

Lätt Medel Svårt Mycket svårt

4. Hur ofta ses du och din adept i genomsnitt?

I stort sett dagligen Varje vecka Varannan vecka

Varje månad Några gånger per termin Olika för olika forskarstuderande

Ev kommentar: _____

5. Hur lägger ni upp handläggningstillfällena? (Flera alternativ kan vara möjliga)

Handledning sker vid korta avstämningar mer eller mindre kontinuerligt

Bokar in möten allt eftersom behov uppstår

Fasta tider för handledning

Kontakt via e-post

Telefonkontakt

Möten via Scype eller liknande

Enskild handledning

Handledning i grupp

6. Vem ser till att mötena blir av?

Du

Forskarstudenten

Båda

Olika för olika forskarstudenter

7. Upplever du stöttning för forskning och forskarutbildning från din närmaste chef?

Ja

Nej

Måttligt

8. Upplever du att det finns förståelse och acceptans för avsatt forsknings- och handledningstid inom din klinik?

Ja

Nej

Måttligt

9. Får du tillräckligt med tid avsatt för handledning?

Ja

Nej

Måttligt

10. Upplever du övervägande stress eller övervägande tillfredsställelse i ditt handledarskap?

Övervägande stress

Övervägande tillfredsställelse

Vet ej

11. Vad är den främsta anledningen till att du blev handledare?

12. Har du någon gång känslan av otillräcklighet i ditt handledarskap?

Ja, ofta Ja, ibland Nej, sällan Nej, aldrig

Om ja, vad är den främsta anledningen?

13. Hur upplevde du att det var att gå från rollen som forskarstuderande till handledarrollen?

Kändes helt naturligt Ganska svårt Svårt

Om svårt/ganska svårt, i vilka avseenden? _____

14. Upplever du att det kan finnas några motsättningar/konflikter i det faktum att du och din adept har olika roller i handledarsituationen jämfört med hur det ser ut i det kliniska arbetet?

Ja, ofta Ja, ibland Nej Ej tillämbart

15. Har du haft någon tydlig konflikt med din(a) forskarstudent(er)?

Ja Nej

16. Om ja ovan, hur löste ni konflikten?

Vi löste den själva genom ömsesidigt samförstånd

Vi löste den själva genom att endera parten fick fatta beslut

Vi tog hjälp av utomstående

Konflikten är ännu ej löst

17. Har du stöd av andra handledare i eller utanför projektet/projekten där du handleder?

Ja I viss mån Nej

18. Tror du att du skulle ha nytta av ett kollegialt handledarnätverk utanför projektet/projekten där du handleder?

Ja Tveksamt Nej

Tack för din medverkan!