

Universitetskanslersämbetets utbildningsutvärderingar

Självvärdering

Lärosäte: Umeå universitet
Forskarutbildningsämne: Pedagogik
Licentiatexamen: Ja
Doktorsexamen: Ja

Aspektområde: område, miljö och resurser

Aspekt: Forskarutbildningsämne

Forskarutbildningen i pedagogik utgår, som all annan utbildning i pedagogik vid Umeå universitet, ifrån en ämnesdefinition med rötter i Bertil Hammers syn på pedagogik (se Lindberg & Berge, 1988, *Pedagogik som vetenskap – vetenskap som pedagogik*. Lund: Studentlitteratur. s. 28-29, 32-39). Hammers begrepp "uppfostran" tolkas som formningsprocesser i vilka människan är delaktig. Institutionens definition är:

Pedagogik är en vetenskaplig disciplin, där man bildar kunskap om de processer genom vilka människan formas och förändras i olika sociala, kulturella och historiska sammanhang. Inom det pedagogiska problemområdet behandlas bland annat olika aspekter av fostran, utbildning, lärande, undervisning eller andra påverkansprocesser. Frågor kan exempelvis ställas om hur och varför vissa värderingar, kunskaper och färdigheter uppstår, vidmakthålls och förändras inom och mellan generationer, grupper och individer.

Pedagogik förstås därför som ett ämne med avsevärd bredd, vilket också avspeglas i de områden inom vilka forskning, kurser inom forskarutbildning, och doktoranders avhandlingsarbete bedrivs. Vetenskapligt och organisatoriskt hör pedagogik till Samhällsvetenskaplig fakultet. Den forskning och forskarutbildning som bedrivs vid Pedagogiska institutionen relaterar därför medvetet till de utbildningsuppdrag på grund- och avancerad nivå som åvilar institutionen, i vilka uppdrag från Lärarhögskolan också ingår. Exempel på utbildningsuppdrag är Idrottsvetenskapliga programmet, Programmet för personal- och arbetslivsfrågor, Grundlära- och ämnesläraiprogrammen, Specialpedagog och specialläraiprogrammen, Psykologprogrammet, Beteendevetenskapliga programmet med inriktning mot IT-miljöer, Polisutbildningen och Studie- och yrkesvägledarprogrammet).

Ämnesbredden vid institutionen materialiseras genom följande områden, i vilka ämnesdjupet vid institutionen också framträder:

- a) Genus och pedagogiska processer i samhället
- b) Idrottspedagogik
- c) Ledarskap, organisation och arbetsliv
- d) Lärande och IKT
- e) Lärande, utvärdering och bedömning
- f) Specialpedagogik

Pedagogik är i huvudsak ett empiriskt grundat ämne, vilket också avspeglas i forskarutbildningen och den forskning som bedrivs vid institutionen. Inriktningen på forskningen, inklusive doktorandarbeten, är huvudsakligen inom institutionens områden. Ämnet kräver bred och djup metodologisk kunskap samt mångsidig kompetens avseende design, insamlings- och analysmetoder. För studier med kvalitativa data finns mycket hög sådan kompetens vid institutionen. När det gäller studier med kvantitativa data är kompetensen också hög men fördelad på färre individer.

Aspekt: Personal

Vid Pedagogiska institutionen arbetar 85 tillsvidareanställda medarbetare med undervisning, forskning och administration. Av dessa är tre professorer, en gästprofessor och 41 lektorer, varav 17 med docentkompetens. Andelen disputerade lärare har sedan 2010 ökat från 52 procent till 71 procent 2016, vilket är en mycket positiv utveckling. Denna utveckling har även gett goda förutsättningar för en omfattande forskarutbildning. Det ökande antalet disputerade lärare återspeglar också en god genomströmning på institutionens forskarutbildning de senaste åren. Sedan 2012 har 24 doktorander disputerat. Vid sidan om nämnda medarbetarkategorier har institutionen genom åren även satsat på deltidsanställda gästprofessorer för att stärka institutionens forskningsmiljö och stödja utvecklingen av lärares vetenskapliga kompetens. Denna insats har också bidragit till etablering och utveckling av forsknings- och forskarutbildningsnätverk samt internationaliseringsarbetet vid institutionen. För närvarande har institutionen en gästprofessor från Finland anställd på 30 procent inom området specialpedagogik. Under tidigare år har liknande insatser riktats mot forskningsområdena Lärande och IKT (Norge), Genus och pedagogiska processer i samhället (USA), Idrottspedagogik (Australien och Finland) och Ledarskap, organisation och arbetsliv (Sverige). Institutionen har en långsiktig vision att rekrytera fler professorer med syftet att stärka institutionens forskning, forskarutbildning och förmåga att attrahera externa medel till forskning och rekrytering av doktorander. Institutionen kommer därför även fortsättningsvis äska professorsutrymmen hos samhällsvetenskaplig fakultet för att kunna utlysa ytterligare professoranställningar. Sett till institutionens antal medarbetare, utbildningsuppdrag och forskningsvolym ser institutionen antalet professorer som lågt relativt behoven. I dagsläget prioriterar fakulteten utlysningar av professorer i ämnen som är i behov av fler professorer för att upprätthålla en god forskningsanknytning av utbildning på alla nivåer. Institutionen bedömer därför prognosen som god vad gäller att få möjlighet att utöka antalet professorer de kommande åren. I samma syfte inledde institutionen 2013 ett målmedvetet arbete med att skapa förutsättningar för institutionens lektorer att kvalificera sig för [docentkompetens](#). Denna satsning har resulterat i att institutionen i dagsläget har 17 lektorer med docentkompetens, att jämföra med 6 lektorer med docentkompetens 2014. Även fortsättningsvis arbetar institutionen med att skapa forum för medarbetare med meriteringsambitioner att diskutera docent- och professorrollen samt kriterier för respektive kompetens.

Institutionen arbetar således systematiskt och kontinuerligt med personalens kompetensutveckling genom årlig kartläggning och analys av personalens kompetens, individuella kompetensutvecklingsplaner och dess uppföljningar i de årliga medarbetarsamtalen, kompetensförsörjningsplan och dess uppföljning ([Kompetensförsörjningsplan 2017-2019](#)). Utöver den generella kompetensutvecklingstid som gäller för samtliga lärare genom det lokala arbetstidsavtalet ([Kompetensutvecklingspolicy för lärare vid Pedagogiska institutionen](#)) (20% av arbetstid för lektorer och 10% för adjunkter) har samhällsvetenskaplig fakultet skjutit till ytterligare medel för att utöka forskningstiden för lektorer med docentkompetens genom att tilldela institutioner/enheter 85 000 kr per docent årligen. Denna resurs används i normalfallet för att utöka docenters kompetensutvecklingstid till 30 procent av arbetstiden. Dessa insatser har resulterat i en tydlig ökning av publiceringar och citeringar, vilket i förlängningen också stärker institutionens forskarutbildningsmiljö i termer av att de bidrar till att skapa positiva 'forskar-förebilder' samt till utvecklingen av nationella och internationella nätverk som doktorander kan dra nytta av.

Handledarkollegiet anno 2016 består av 16 handledare varav fyra så kallade externa handledare som i huvudsak är verksamma vid andra forskarutbildningsmiljöer än institutionens. Alla handledare utom en har minst docentkompetens. Handledare tillsätts med hjälp av riktlinjer, som institutionen utvecklat för syftet, i vilka handledarens kompetens i relation till det tänkta avhandlingsområdet är det viktigaste kriteriet ([Principer för utseende av handledare på forskarutbildningsnivå vid Pedagogiska institutionen](#)). Hänsyn tas även till god spridning av uppdraget bland institutionens docenter och professorer för att kontinuerligt utveckla ett starkt och kvalificerat handledarkollektiv i syfte att stärka forskarutbildningens kvalitet, för att minska den sårbarhet som kan uppstå när handledaruppdraget är koncentrerat till ett fåtal medarbetare, och för att varje handledare ska kunna ha fokus på ett fåtal doktorandprojekt och därmed kunna erbjuda högre kvalitet i handledningen.

Samtliga forskarhandledare (och många fler av institutionens disputerade medarbetare) har genomgått Umeå universitets forskarhandledarutbildning eller motsvarande utbildning vid andra lärosäten. Institutionen uppmanar också samtliga nydisputerade lärare att prioritera sin kompetensutvecklingstid till denna forskarhandledarutbildning. Kurserna ingår i universitetets [HandUm program](#) som syftar till att stödja forskarhandledares vetenskapliga och pedagogiska kompetensutveckling. Kursen [Forskarhandledning i praktiken](#) ger stöd till handledare och blivande handledare att utveckla ett reflekterande förhållningssätt till handledaruppdraget som syftar till att professionalisera forskarhandledarrollen. Under den två veckor långa utbildningstiden behandlas olika handledarroller, olika faser i forskarutbildningen och handledningen, etiska och intersektionella perspektiv på handledning samt handlingsberedskap för konflikter. Efter kursen har kursdeltagarna möjlighet till fortsatt kompetensutveckling genom att delta i HandUms seminarier som fokuserar olika teman och frågor gällande forskarhandledning. Genom dessa kurser och aktiviteter ges även kursdeltagarna förutsättningar att skapa en pedagogisk portfölj som redogör för lärares pedagogiska meriter med syftet att synliggöra den pedagogiska skickligheten.

Enligt [Pedagogiska institutionens tjänstgöringsprinciper](#) tilldelas för handledaruppdraget 100 klocktimmar (cirka 6% av årsarbetstid) per år och doktorand (med 100% aktivitetsgrad). Huvudhandledare och biträdande handledare överenskommer om hur timmarna fördelas mellan dem. Handledningens innehåll, form och frekvens varierar beroende på varje doktorands respektive förutsättningar och behov, samt i vilken fas av forskarutbildningen doktoranden befinner sig i. I normalfallet överenskommer doktoranden och handledarna om hur, när och med vilket innehåll handledning genomförs, på såväl kort som lång sikt. Doktorandernas upplevelser och synpunkter i relation till handledningssituationen diskuteras och dokumenteras vid årliga medarbetarsamtal som genomförs av studierektor för forskarutbildning med varje doktorand. Det är samtidigt dessa samtal som motsvarar det som efterfrågas i Regler för utbildning på forskarnivå vid Umeå universitet i termer av referensgrupp. Studierektor för forskarutbildning fungerar då som "ytterligare minst en vetenskapligt meriterad lärare utan anknytning till doktorandens forskningsprojekt [ska] ingå i referensgruppen". Sammanställningar av dessa samtal visar att doktoranderna är nöjda med handledningens kvalitet, att de får det stöd de behöver, att dialogen mellan handledare och doktorand fungerar bra, att tydlighet och flexibilitet i handledningen uppskattas, och att doktoranderna uppskattar att de får möjligheter att utveckla sin självständighet.

Om behov av handledarbyte uppstår framgår av Umeå universitets [Regler för utbildning på forskarnivå vid Umeå universitet](#) (sid. 11) bl.a. att dylika ärenden ska hanteras skyndsamt. Denna aspekt har varit viktig och framträdande i de nio handledarbyten som hanterats vid institutionen under den senaste femårsperioden. Av dessa var tre handledarbyten åldersrelaterade (pensionsavgångar och att huvud- och biträdande handledare byter plats då huvudhandledaren närmat sig pensionsålder) och ett handledarbyte på grund av en extern handledares byte av lärosäte. Övriga handledarbyten har haft sin grund i meningsskiljaktigheter mellan doktorand och handledare. Om en doktorand önskar byta handledare lämnar han/hon in en formell anmälan till prefekt ([Byte av handledare eller institution](#)). Då ges doktoranden tydlig information om vilken procedur som följer av begäran. Efter inlämnad begäran får studierektor för forskarutbildning i uppdrag att samtala med doktoranden, diskutera möjliga lösningar och eventuella önskemål från doktoranden utan ifrågasättande. Institutionen har vid uppkomna ärenden mött doktorandens begäran och önskemål med en tillmötesgående hållning och handledarbyten har hanterats skyndsamt. Ärendet behandlas sedan på nästkommande möte för Forskarutbildningsutskottet som har till uppgift att diskutera och utarbeta ett förslag till ny handledare för beslut av prefekt. I enlighet med institutionens principer för utseende av handledare ges doktoranden därefter förslag på ny handledare, som ska vara vidtalad. Begäran om handledarbyte arkiveras vid institutionen och handledarbytet dokumenteras i Ladok. Institutionen rapporterar också årligen antalet handledarbyten till samhällsvetenskaplig fakultet i den årliga redovisningen.

Institutionens öppna och samverkande kollegialitet är värdefull för att säkerställa hög kvalitet i forskarutbildningens handledning och undervisning. För att ytterligare stödja denna kollegialitet har institutionen inrättat ett handledarkollegium i vilket alla handledare och professorer är involverade. Handledarkollegiet har regelbundna möten för att diskutera frågor som rör forskarutbildningen. Dessa frågor kan handla om exempelvis fördelning mellan avhandlingspoäng och kurspoäng, fördelning mellan obligatoriska och valbara kurser, samförfattande, lärandemål, avhandlingens kvalitet, och samverkansfrågor. Diskussioner kan också föras om uppkomna handledningssituationer, doktoranders prestationer, progression, och utveckling på individuell nivå. Handledarkollegiet har därutöver ett kollektivt ansvar för utformning av förslag till principer och riktlinjer för kvalitetsarbete i forskarutbildningen. Handledarkollegiet tar också ett kollektivt ansvar för utveckling av handledningskompetens genom att kontinuerligt reflektera över och diskutera frågor som gäller undervisning, handledning och bedömning. Handledarkollegiet har även tagit som sin uppgift att följa samhällsutvecklingen inom det pedagogiska kunskapsområdet via externa nätverk och universitetets interna informationssystem, att identifiera och generera externa forsknings- och utbildningsuppdrag, samt att hålla sig orienterade om externa samverkansmöjligheter i allmänhet.

Aspekt: Forskarutbildningsmiljö

Institutionen har omfattande och framgångsrik forskning inom det pedagogiska kunskapsområdet. Detta är den primära byggstenen i att kunna erbjuda doktorander en god forsknings- och forskarutbildningsmiljö. Vid institutionen finns sex prioriterade områden (nämnda ovan) med uppdrag inom såväl forskning och forskarutbildning som grundutbildning, innovation och samverkan (<http://www.pedaq.umu.se/forskning/>). Samtliga doktoranders avhandlingsprojekt ligger inom ramen för dessa prioriterade områden. Varje doktorand tillhör ett eller flera områden som doktoranden tillsammans med sina handledare bedömer vara

relevanta för deras forskningsinriktning. Genom att delta i områdenas respektive aktiviteter får varje doktorand tillgång till en forsknings- och forskarutbildningsmiljö som är orienterad kring de frågeställningar och vetenskapliga problem som doktoranden försöker lösa. De får dessutom tillgång till dessa områdens mer specifika lokala, nationella och internationella nätverk, kompetens och erfarenheter. Några exempel på dylika nätverk är European Association for Sport in Society, European Educational research Association, European society for research on the learning of adults, Family research at Umeå university, Innovation forskning och utveckling i skolan, Nordic Network on Disability Research, Nordiska Nätverket för Specialpedagogisk Forskning, Nordisk fackdidaktik, Svensk förening för beteendevetenskaplig och samhällsvetenskaplig idrottsforskning. Inom varje område finns vid varje givet tillfälle ett antal pågående forskningsprojekt och externa uppdrag som doktoranderna på olika sätt kan vara involverade i. Via områdena får doktorander också förfrågningar om gästföreläsningar, utbildningsinslag och medverkan i fortbildningsaktiviteter. I exemplen kommundoktorander och företagsdoktorander sker dessutom ytterligare samverkan då dessa doktorander kontinuerligt återför den kunskap de skapar inom sina avhandlingsprojekt till sina ordinarie arbetsgivare.

Med utgångspunkt i Umeå universitets [Vision 2020](#), som gäller för perioden 2012-2020, har institutionen formulerat en [forskningsstrategi](#) (2013-2017) vars arbete ligger till grund för även institutionens forskarutbildningsmiljö. Pedagogiska institutionens långsiktiga målsättning för forskningsverksamheten är att den är känd för sin högkvalitativa forskning och attraktiva forskningsmiljö. Den högkvalitativa forskningen är såväl nationellt erkänd som internationellt omnämnd och attraherar såväl nationell som internationell kompetens. Efter 2017 kommer kvalitetsindikatorer att följas upp genom analyser av de nyckeltal som sammanställs i universitetets stöd för verksamhetsuppföljning - FOKUS . Den information som finns för handen pekar dock mot en positiv trend och hög måluppfyllelse. Som exempel kan nämnas: att antalet publikationer och citeringar ökat under perioden; att institutionen rekryterat såväl internationell som nationell kompetens av hög kvalitet i form av anställda medarbetare, gästforskare och externa handledare och gästprofessorer, samt betygsnämndsledamöter och opponenter; att andelen disputerade har ökat; och att medarbetares mobilitet ökat såväl nationellt som internationellt. Även om ingen systematisk uppföljning ännu genomförts ser dock institutionen att det krävs fortsatt arbete med att säkra fler forskningsbidrag, knyta fler professorer till verksamheten och ytterligare främja medarbetares internationella mobilitet.

Under höstterminen 2016 var 12 doktorander aktiva i institutionens forskarutbildningsmiljö, varav tre disputerade under perioden. Av dessa var sju kvinnor och fem män, med en medelålder på 53 år. Den relativt höga medelåldern är dock förhållandevis tillfällig och beror främst på att många yngre doktorander disputerade under 2015 och 2016. En utmaning med den förhållandevis höga medelåldern är att sätta den i relation till institutionens internationaliseringsambitioner då äldre doktorander i regel har svårare att vistas längre perioder utomlands på grund av familjeförhållanden och andra sociala åtaganden. Däremot ser institutionen också många fördelar då dessa doktorander samtidigt har omfattande arbetslivserfarenhet som används i deras forskning och i samverkan med omgivande samhälle. Doktorandernas forskningsprojekt inryms alla i institutionens forskningsinriktningar och berör mer specifikt ämnen såsom polisutbildning, idrottspedagogik, specialpedagogik, lärarutbildning, IKT, högskoleutbildning, entreprenörskapsutbildning i skolan, yrkesutbildning och arbetsliv.

Antalet doktorander har minskat dramatiskt den senaste treårsperioden, från 24 så sent som 2014 till dagens nio. Av dessa kommer dessutom ytterligare tre att disputeras under vårterminen 2017. Med det ekonomiska utrymme för doktorandtjänster som finns i dag finns det heller inga utsikter för att denna trend ska vända. Detta kan på relativt kort sikt bli ett problem då det blir svårt för institutionen att upprätthålla en tillräckligt stor doktorandgrupp som är nödvändig för att kunna tillhandahålla ett bärkraftigt kursutbud. För att möta denna utmaning erbjuder institutionen fakultetsgemensamma kurser, kurser vid universitetsinterna och –externa forskarskolor samt via samarbeten med andra svenska och utländska lärosäten. Institutionen har till exempel en formell överenskommelse med Undervisningsvetenskaplig avdelning (UTV) vid Mittuniversitetet ([Överenskommelse avser samverkan om utbildning på forskarnivå i ämnet pedagogik](#)). Samarbetet innefattar bland annat samordning av utbudet av obligatoriska kurser vid respektive lärosäte så att antagna vid respektive forskarutbildning kan samläsa kurser. Genom detta kan institutionen (och dess motsvarighet vid Mittuniversitetet) bibehålla kvalitet i kursutbud, undervisning, handledning och examination även vid fluktuationer i antal doktorander, handledarkompetens och undervisande lärare.

Alla som antas till institutionens forskarutbildning anställs som doktorander under hela sin utbildningstid i enlighet med universitetets och samhällsvetenskaplig fakultets principer. Undantag från dessa principer görs i de fall doktoranden är så kallad företagsdoktorand eller kommundoktorand. I dagsläget har institutionen en företagsdoktorand och en kommundoktorand aktiva i forskarutbildningen. Företagsdoktoranden har en doktorandanställning och kommundoktoranden är anställd av den kommunorganisation hen tidigare varit yrkesverksam vid. Arbetsgivaransvaret är därmed olika i de två fallen. Båda formerna ger dock den individuella doktoranden social och ekonomisk trygghet. Samtliga doktorander har samma tillgång till institutions- och universitetsgemensamma resurser som övriga medarbetare i form av tillgång till bibliotek och övrig infrastruktur, samt egen dator och arbetsrum. Vid sidan om detta budgeterar institutionen för 10 000 kr per doktorand och år i så kallade [expenser](#) ur vilka doktoranden kan äska om stöd för deltagande i nationella och/eller internationella konferenser, inköp av litteratur, språkgranskning i samband med artikelpublicering med mera. Vid varje nyanställning erbjuder institutionen dessutom ett socialt stöd i form av en nydisputerad medarbetare som fungerar som en mentor med syfte att vägleda och skola in den nya doktoranden i den nya arbetsplatsen och i institutionens kultur och rutiner.

Det sistnämnda har visat sig vara särskilt betydelsefullt för de fyra doktorander som bor på andra orter än Umeå. I dessa fall överenskommer doktoranden med sina handledare och med prefekt om närvarons utsträckning på arbetsplatsen. Doktoranden förväntas delta i gemensamma möten och aktiviteter såsom arbetsplatsträffar, forskningsområdesmöten och aktiviteter, högre seminarier och andra relevanta seminarier, personaldagar, forskningsdagar, doktoranddagar samt doktorandkollegiets träffar. Trots att teknikanvändning har underlättat kommunikation medarbetare emellan ser institutionen det fortfarande som viktigt att kommunicera med medarbetare, doktorandkollegor, handledare och andra forskare vid institutionen i en fysisk miljö.

Den aktuella handledargruppen består av sju kvinnor och nio män, med en medelålder på 48 år. Av dessa 16 är 12 verksamma vid institutionen och fyra är externa handledare. En av dessa fungerar som huvudhandledare och tre som biträdande handledare. Behovet av att anlita dessa har främst haft sin bakgrund i att institutionen tidigare och tillfälligtvis saknat

handledarkompetens på grund av pensionsavgångar, handledare som bytt lärosäte och liknande. För att säkerställa bästa möjliga handledarkompetens har institutionen vid dessa tillfällen vänt sig till framstående kollegor vid andra lärosäten, inom och utanför landet. För de externa handledare som anlitas har institutionen upprättat formella avtal med tydlig beskrivning av handledningsuppdragets innehåll och form samt reglering av ekonomisk ersättning för uppdraget.Handledning med externa handledare genomförs på olika sätt, beroende på doktorandens behov, handledarens reguljära tjänstgöringsort och andra omständigheter. I vissa fall reser den externa handledaren till Umeå, i andra fall besöker doktoranden den externa handledarens lärosäte (gärna i kombination med en kortare eller längre vistelse i den forsknings- och forskarutbildningsmiljön), och i ytterligare andra fall genomförs handledning på distans via exempelvis Skype och epost. Förutom doktorandens tillgång till högkvalitativ handledning upplever de också andra fördelar som ökad mobilitet, tillgång till andra forskningsmiljöer och forskningskulturer, ett bredare kursutbud och ett större kontaktnät. För institutionens vidkommande har det upplevts som positivt att kunna nyttja de tillfällen externa handledare kommer på besök för seminarier, undervisning och andra kollektiva aktiviteter som gynnar forskarutbildningen på ett mer generellt plan. Men trots dessa fördelar pågår en diskussion i forskarutbildningsutskottet och handledarkollegiet om vikten av att i större utsträckning ta hänsyn till intern handledarkompetens vid nyrekrytering av doktorander. Anledningen till detta är främst en principiell fråga om att institutionen bör anpassa nyantagningar till den befintliga interna handledarkompetensen men också ekonomisk fråga då nyttjandet av externa handledare leder till ökade kostnader för resor, boende och ersättningar. Huvudregeln i dagsläget är att institutionen inte ska anta doktorander vars tänkta avhandlingsprojekt ligger utanför institutionens prioriterade områden. Som ett exempel på detta valde institutionen under 2015 att dra tillbaka en utlyst doktorandtjänst, trots att extern finansiering om 75 procent av den totala kostnaden för anställningen var säkrad, då de sökande presenterade forskningsidéer som saknade motsvarigheter i institutionens handledarkompetens.

Goda organisatoriska förutsättningar är viktiga för forskarutbildningens kvalitet. Forskarutbildningens organisation vid institutionen regleras i [Pedagogiska institutionens arbets- och delegationsordning](#), inom ramen för [Riktlinjer för utbildning på forskarnivå vid den Samhällsvetenskapliga fakulteten](#), och [universitetssammansamma regler](#). En av institutionens biträdande prefekter har det övergripande ansvaret för forskning och forskarutbildning. Därunder leds institutionens prioriterade områden av en områdesledare med ansvar för att utveckla områdets forskning, samt kvalitet inom utbildning på grund-, avancerad- och forskarutbildningsnivå. Alla områden har därtill ett områdesöverskridande ansvar för utbildning på avancerad- och forskarnivå avseende internationalisering, allmänpedagogiskt innehåll, forskningsanknytning samt samverkan. Forskarutbildningen skär igenom områdena och leds av studierektor för forskarutbildning.

Verksamhetsorienterade frågor bereds i utskott enligt samhällsvetenskaplig fakultets [regler för institutionernas beredningsorganisation](#), vilket innebär att det bl.a. finns ett forskarutbildningsutskott och ett forskningsutskott. Forskarutbildningsutskottet är ett beredningsorgan för beslutfattande vad gäller frågor som rör forskarutbildningen. På forskarutbildningsutskottets möten deltar studierektor för forskarutbildning, examinatorer för forskarutbildning (doktors- respektive licentiatexamen), lärarrepresentant och doktorandrepresentant samt en administrativ sekreterare som protokollför mötena. Utskottet har två till fyra möten per termin. I forskarutbildningsutskottet bereds

institutionsövergripande principer och strategier för utbildning på forskarnivå som till exempel:

- Handledarekrytering och handledarutbildning
- Rutiner för handledarbyte
- Doktorandrekrytering
- Lärandemiljön för doktorander
- Högskolepedagogisk utbildning för doktorander
- Kursplaner, kursutbud, kursutvärderingar och uppföljning av utbildning

Som berednings- och administrationsorgan har forskarutbildningsutskottet ett formellt ansvar för en fungerande forskarutbildningsverksamhet samt strategisk utveckling av forskarutbildningen.

Studierektor för forskarutbildningen deltar även i forskningsutskottets möten. I forskningsutskottet bereds övergripande forskningsstrategier och övriga forskningsrelaterade ärenden där samverkan sker mellan institutionens prioriterade områden. En del principiella frågor gällande forskarutbildningen diskuteras även i forskningsutskottet, till exempel frågor som gäller forskningsetiska frågor och avhandlingskvalitet.

För forskarutbildningens generella kvalitetssäkring är två examinatorer utsedda, en för doktorsexamen och en för licentiatexamen. I examinatorers uppdrag ingår att ansvara för kvalitetssäkring och betygssättning via bedömning av forskarutbildningens examinationsuppgifter i relation till kursplaner (FSR) och tillgodoräknanden. Examinator godkänner valbara kurser och sammansättningen av varje doktorands kursdel i forskarutbildningen. Examinatorerna handlägger också ärenden vad gäller utveckling och revidering av kursplaner och tillgodoräknande av kurspoäng.

På mer övergripande nivå planeras och säkerställs kvalitets- och utvecklingsarbete systematiskt genom verksamhetsplaner på olika nivåer – universitets-, fakultets- och institutionsnivå. I verksamhetsplanerna finns delmål för utbildning på forskarnivå. Dessa planer följs upp årligen ([Kvalitetssystem för utbildning på forskarnivå vid Umeå universitet](#)). Genom institutionens årliga verksamhetsberättelse som rapporteras till samhällsvetenskaplig fakultet utvärderas och redovisas exempelvis institutionens kvalitetsarbete på forskarutbildningsnivå. Samhällsvetenskapliga fakultetsnämnden har det övergripande ansvaret för utbildningen på forskarnivå vid fakulteten samt har allmän tillsyn över denna utbildning med bland annat årlig uppföljning. Fakultetens forskningskommitté är beredande organ i frågor som rör utbildning på forskarnivå till fakultetsnämnd, dekan och vicedekan. Vicedekan har ansvar för handläggning och uppföljning av frågor rörande utbildningen på forskarnivå vid fakulteten och ärenden bereds i fakultetens forskningskommitté ([Riktlinjer för utbildning på forskarnivå vid den Samhällsvetenskapliga fakulteten](#)).

Pedagogiska institutionen har goda rutiner för att säkerställa hög kvalitet i forskarutbildningsmiljön. I forskarutbildningen ingår olika former av seminarier i vilka doktoranderna får möjlighet att presentera, diskutera och få kommentarer på sina idéer, analyser, slutsatser och texter ([Riktlinjer för seminarier och seminariegrupper på forskarutbildningen](#)). I det som kallas för 1-årsseminariet, mittseminariet och slutseminariet deltar handledare, doktorander, forskare, granskare och andra intresserade som diskuterar

och kommenterar en given text eller annat underlag. 1-årsseminariet är till för att doktoranden ska få presentera hur tankarna kring avhandlingsämnet har utvecklats under utbildningens första år med målet att redovisa en fördjupad forskningsplan. 1-årsseminariet erbjuder möjlighet att på ett tidigt skede stärka den tänkta avhandlingsplanen eller göra nödvändiga förändringar. Doktoranden samråder med sina handledare och tillsammans utser de en särskild granskare (en doktorandkollega) som särskilt granskar forskningsplanen. På så sätt får doktorander också erfarenhet av att granska och muntligen leverera kritik och förbättringsförslag. Därutöver bidrar också övriga deltagare. Mittseminariet ska ge doktoranden möjlighet att reflektera över sitt arbete, att presentera det för en grupp åhörare och att inkorporera andras synpunkter i sitt pågående arbete. Till mittseminariet utser doktoranden och handledarna gemensamt, i samråd med studierektor för forskarutbildning, en särskild granskare (en senior forskare vid lärosätet). Slutseminariet avser att vara ett slutligt tillfälle för kvalitetskontroll av avhandlingen i nära anslutning till disputationen. Till slutseminariet utser prefekt, i samråd med doktorand, handledare och studierektor för forskarutbildningen, en extern granskare med minst docentkompetens. Granskningen omfattar avhandlingens alla delar samt dess helhet. I anslutning till slutseminariet ska även finnas tillfälle för dialog mellan doktoranden, granskaren och handledarna. Kommentarer och synpunkter från granskare diskuteras och eventuella ändringar görs innan avhandlingen lämnas in för tryck. Vid behov kan avhandlingsmanuset granskas av en ytterligare intern granskare om textrevidering har varit mer omfattande efter slutseminariet. Till sist erbjuds en så kallad för-disputation med doktorandkollegiet i vilket doktoranden får möjlighet att förbereda sig för disputationsakten.

Alla doktorander, handledare, och forskare vid institutionen har ett kollektivt ansvar att aktivt delta vid doktoranders 1-års-, mitt- och slutseminarier. För att ytterligare inskräpa vikten av detta kollektiva ansvar för institutionens forskarutbildning har institutionen sedan ett par år tillbaka infört en rutin med syfte att uppmärksamma, uppmuntra och påminna medarbetare om aktivt deltagande vid dessa seminarier. Rutinen innebär att studierektor inför varje seminarium skickar ut information om seminariet till samtliga doktorander, handledare och övriga forskare tillsammans med en länk till anmälan på webben. Efter införandet har deltagandet i doktoranders seminarier ökat betydligt. Genom fler medverkande får doktoranden mer adekvat kritik och fler förslag på förbättring av deras texter utöver den återkoppling den särskilt utsedde granskaren gett, vilket ses som en god förutsättning för att säkerställa avhandlingens kvalitet. Vid sidan om dessa så kallade doktorandseminarier förväntas doktoranderna att medverka även i institutionens övriga seminarieverksamhet såsom institutionens allmänna seminarier och högre seminarier. Därtill deltar alla doktorander i ett eller flera av institutionens områden, som nämnts ovan, i vilka det bedrivs kontinuerlig seminarieverksamhet för att stärka kvaliteten på de vetenskapliga texter och ansökningar om forskningsmedel som medarbetare producerar.

Ytterligare en aspekt av institutionens kvalitetssäkring av forskarutbildningsmiljön är rekryteringen av nya doktorander. Inom ramen för [Antagningsordning för utbildning på forskarnivå vid Umeå universitet](#) har Pedagogiska institutionen ([Riktlinjer för antagning till utbildning på forskarnivå vid Pedagogiska institutionen](#)). De innebär att alla doktorandanställningar annonseras öppet på [universitetets webbplats](#), i dagspress, via institutionens och områdenas nätverk och via medarbetares individuella kanaler. I utlysningen anmodas sökande inkomma med en skriftlig ansökan som underlag för bedömning. Till ansökan ska bifogas styrkta uppgifter om tidigare studier, kopior på uppsatser och andra

publikationer som sökanden önskar åberopa och en forskningsplan över kandidatens egen forskningsidé eller en motivering kopplad till den utlysta forskningsuppgiften om en sådan är specificerad i utlysningen. För att säkerställa transparens och korrekt hantering i handläggnings- och granskningsprocessen har följande procedur utvecklats:

- Studierektor för forskarutbildning med stöd av studievägledare granskar de sökandes behörigheter. Icke behöriga sorteras bort.
- En rekryteringsgrupp utses, bestående av studierektor för forskarutbildning, aktuell områdesledare, och en senior forskare vid institutionen med minst docentkompetens.
- Rekryteringsgruppens medlemmar granskar enskilt och oberoende av varandra de meriter och handlingar som sökande åberopar.
- Därefter kallar studierektorn gruppen till sammanträde för att sammanväga de individuella bedömningarna och rangordna de sökande. I rangordningen utses en tätgrupp.
- Vid behov genomförs därefter intervjuer med denna tätgrupp. Rekryteringsgruppen är ansvarig för genomförande av intervjuer med stöd av intervjuguide. I de fall ansökan gäller antagning som kommundoktorand, företagsdoktorand eller på annat sätt externfinansierad doktorand kan representant från samverkanspartner medverka vid intervjuerna om de önskar.
- Därefter kallar studierektor för forskarutbildning rekryteringsgruppen till ett sammanträde för att sammanväga bedömningarna av de skriftliga underlagen och intervjuerna och fastställa en slutgiltig rangordning. Därefter utarbetar gruppen ett förslag till prefektbeslut om antagning.
- Prefekt beslutar om antagning till utbildning på forskarnivå och anställning som doktorand.

Aspektområde: Utformning, genomförande, resultat

Måluppfyllelse generellt

Pedagogiska institutionen säkerställer, genom utformning, genomförande och examination av dess forskarutbildning, att doktoranderna visar den kunskap och förståelse, färdighet och förmåga, samt värderingsförmåga och förhållningssätt som den allmänna studieplanen stipulerar när examen utfärdas. Samtliga nationella lärandemål som högskoleförordningen anger och institutionens lokala lärandemål för examen ([ASP](#)) nås genom:

- a. obligatoriska kurser
 - i. [Pedagogik som vetenskap](#)
 - ii. [Vetenskapsfilosofi i pedagogisk forskning](#),
 - iii. [Design och metodval i studiet av pedagogiska praktiker](#)
 - iv. [Kvalitativa metoder i studiet av pedagogiska praktiker](#)
 - v. [Kvantitativa metoder i studiet av pedagogiska praktiker](#)
 - vi. [Seminarier](#)

- b. valbara kurser (doktoranden uppmanas söka kurser som ges av [samhällsvetenskaplig fakultet](#), [Genusforskarskolan](#), [Forskarskolan inom det utbildningsvetenskapliga området](#), på universitetsövergripande nivå, vid andra lärosäten i landet eller utomlands)
- c. avhandlingsarbete
 - i. Litteraturgenomgång
 - ii. Datainsamling och –bearbetning
 - iii. Analys och syntes
 - iv. Publicering
 - v. Disputation
- d. aktivt deltagande i institutionens forskningsmiljö
 - i. Konferensdeltagande
 - ii. Kollegial granskning
 - iii. Samverkansaktiviteter
 - iv. Medverkan i forskningsansökningar
 - v. Allmänna seminarier
 - vi. Forskningsdagar och doktoranddagar
 - vii. Forskningsområdesmöten och –aktiviteter
 - viii. Deltagande i andras disputationer
- e. övriga aktiviteter

I Matris för planering och uppföljning av lärandemål vid pedagogiska institutionen ([Matris Lärandemål](#)), illustreras denna utbildningsmodell i vilken högskoleförordningens nationella och institutionens lokala lärandemål anges i den ena axeln och forskarutbildningens innehåll (a till e ovan) i den andra axeln. Matrisens syfte är att synliggöra kopplingarna mellan lärandemål å ena sidan och forskarutbildningens utformning, genomförande och examination å andra sidan, samt operationalisera den komplexa bedömningen av de kunskaper och förståelse, färdigheter och förmågor samt värderingsförmågor och förhållningssätt som krävs för doktorsexamen. Matrisen används både som ett kvalitetssäkringsverktyg och som ett planeringsinstrument för att skapa en väl balanserad utbildning och för att säkerställa att alla doktorander ges det stöd som behövs för att nå alla lärandemål. Matrisen fungerar också som ett hjälpmedel för diskussioner i vilka handledare tillsammans med respektive doktorand försöker identifiera vilka aspekter som behöver utvecklas, och hur måloppfyllelse nås på bästa sätt. Detta görs i samband med upprättande av den individuella studieplanen (ISP) och dess kontinuerliga uppföljningar.

De 10 lärandemålen har delats upp i 18 delmål (eftersom de var för sig innehåller flera målformuleringar) på följande sätt:

Kunskap och förståelse

- 1.1 visa brett kunnande inom och en systematisk förståelse av huvudområdet pedagogik
- 1.2 samt djup och aktuell specialistkunskap inom en avgränsad del av pedagogik
- 2.1 visa förtrogenhet med vetenskaplig metodik i allmänhet
- 2.2 och specifikt med vetenskaplig metodik inom pedagogik

Färdighet och förmåga

- 3.1 visa förmåga till vetenskaplig analys och syntes
- 3.2 samt till självständig kritisk granskning och bedömning av nya komplexa företeelser, frågeställningar och situationer
- 4.1 uppvisa förmåga att kritiskt, självständigt, kreativt och med vetenskaplig noggrannhet identifiera och formulera vetenskapliga frågeställningar inom huvudområdet pedagogik
- 4.2 samt kunna planera och med adekvata metoder bedriva forskning och andra kvalificerade uppgifter inom givna tidsramar och granska och värdera sådant arbete
- 5. med en avhandling visa sin förmåga att genom egen forskning väsentligt bidra till kunskapsutvecklingen
- 6.1 visa förmåga att i såväl nationella som internationella sammanhang muntligt och skriftligt med auktoritet presentera och diskutera forskning och forskningsresultat i dialog med vetenskapssamhället
- 6.2 och samhället i övrigt
- 7. visa förmåga att identifiera behov av ytterligare kunskap
- 8.1 visa förutsättningar för att såväl inom forskning och utbildning som i andra kvalificerade professionella sammanhang bidra till samhällets utveckling
- 8.2 och stödja andras lärande

Värderingsförmåga och förhållningssätt

- 9.1 visa intellektuell självständighet och vetenskaplig redlighet
- 9.2 samt förmåga att göra forskningsetiska bedömningar
- 10.1 visa fördjupad insikt om vetenskapens möjligheter och begränsningar
- 10.2 dess roll i samhället och människors ansvar för hur den används

Det finns även ett antal tomma kolumner i matrisen i vilka valbara kurser och andra relevanta aktiviteter som doktoranden genomför kan anges för att bedömas svara mot ett eller flera delmål. Vissa områden i matrisen är färgmarkerade, vilket betyder att de på förhand av kursansvariga, handledarkollegiet och doktorandkollegiet med stöd av remissinstansen forskarutbildningsutskottet har bedömts svara mot ett eller flera delmål. Grönfärgade celler hänvisar till de obligatoriska kurserna, vilket innebär att alla dessa celler ska fyllas med kryss eller fritext efter genomförda kurser. Måluppfyllelse bedöms vid dessa kursers formella examinationstillfällen.

De områden i matrisen som är markerade med gult har även de på förhand av ovan nämnda instanser bedömts kunna svara mot ett eller flera delmål, under förutsättning att de genomförs. Måluppfyllelse bedöms av handledare med stöd av examinator och handledarkollegium efter det de är genomförda (den gradvis ökande färgstyrkan under 1-årsseminarium, mittseminarium och slutseminarium signalerar institutionens syn på progression – från låg till hög måluppfyllelse). Då inte alla aktiviteter under valbara kurser, avhandlingsarbete och forskningsmiljö är obligatoriska innebär det att bedömningen av huruvida aktiviteten i fråga möter föreslagna och/eller andra lärandemål bedöms av handledare med stöd av examinator och handledarkollegium. Det är alltså fullt möjligt att fylla en cell med kryss eller fritext även om den inte är guldfärgad, under förutsättning att handledare med stöd av examinator och handledarkollegium bedömer att något eller några delmål nås med aktiviteten i fråga. Omvänt gäller att även om en cell är guldfärgad kan den

lämnas utan kryss eller fritext om aktiviteten inte genomförs alternativt om handledare med stöd av examinator och handledarkollegium bedömer att måluppfyllelse inte nås trots genomförd aktivitet. I matrisen är det alltså möjligt att markera måluppfyllelse med ett kryss men det är även möjligt att skriva fritext för att förklara progression, koppling till mål, formativa bedömningar. Det finns också utrymme i själva ISPn för beskrivningar, förklaringar och förtydliganden av informationen i matrisen. Dessa texter kan handla om förklaring till målkopplingar, progressioner, formativa bedömningar samt konstruktiva förslag till doktoranden att förhålla sig till i den fortsatta utbildningen.

Progression i utbildningen uppnås dels genom utbildningens generella utformning, genomförande och examination, dels genom varje enskild doktorands individuella studiegång. När det gäller det förstnämnda är modellen att de obligatoriska kurserna erbjuds som ett basblock genom vilket doktoranden utvecklar kunskaper och förståelser, färdigheter och förmågor, samt värderingsförmågor och förhållningssätt på en mer grundläggande (relativt forskarutbildningens andra innehåll och aktiviteter) och generell (relativt doktorandens egna avhandlingsprojekt) nivå. Progression när det gäller båda dessa aspekter (från grundläggande till fördjupad och från generell till specifik) uppnås därefter genom valbara kurser (mer fördjupade och mer specifika i relation till doktorandens egna avhandlingsprojekt) och aktivt deltagande i institutionens forskningsmiljö (exempelvis från konferensdeltagande utan egen presentation, via konferenspresentation tillsammans med handledare eller kollega till egen konferenspresentation). När det gäller varje enskild doktorands individuella studiegång är modellen att doktoranden genom sitt avhandlingsarbete uppnår gradvis progression genom exempelvis stegvis ökat ansvar för innehåll och form för handledningstillfällen eller från samförfattande till helt självständig textproduktion.

Progressionen är betydelsefull relativt forskarutbildningens generella måluppfyllelse för examen men är också nära förknippad med de förutsättningar institutionen säkerställer för att doktoranden ska slutföra utbildningen inom planerad tid. Exempel på dylika förutsättningar är institutionens policy att anta doktorander enbart inom de forskningsinriktningar som är prioriterade vid institutionen (för att säkerställa en forskningsmiljö med hög kvalitet), institutionens handläggningsordning för tillsättande av handledare ([Principer för utseende av handledare på forskarutbildningsnivå vid Pedagogiska institutionen](#)) (för att säkerställa handledning med hög kvalitet), institutionens konferenspolicy (för att säkerställa finansiering för doktoranders konferensdeltagande och kursdeltagande på annan ort, stöd till språkgranskning, transkribering, mjukvara för dataanalys), institutionens principer för tjänstgöring ([Pedagogiska institutionens arbets- och delegationsordning](#)) (för att säkerställa möjligheten för doktoranden att erhålla undervisningserfarenhet om så önskas), och institutionens principer för utseende av granskare vid 1-års-, mitt-, och slutseminarierna samt till betygsnämnd och som opponenter ([Riktlinjer för seminarier och seminariegrupper på forskarutbildningen](#)) (för att säkerställa granskningar med hög kvalitet som dessutom är avgörande för att kunna bedöma och därmed säkerställa progression).

Systematisk uppföljning generell

I det följande redogörs för hur pedagogiska institutionen genomför systematiska uppföljningar av forskarutbildningens utformning och genomförande i syfte att säkerställa måluppfyllelsen, hur resultaten omsätts i åtgärder för kvalitetsutveckling och återkoppling

sker till relevanta intressenter. På en övergripande nivå genomförs uppföljningar av forskarutbildningens utformning och genomförande genom den [medarbetarundersökning](#) Umeå universitet genomför vart tredje år. Den senast genomförda undersökningen visar att doktoranderna vid institutionen har mycket positiva upplevelser av sin arbetsplats och utbildning. I frågeområdet Mål och strategier har institutionens doktorander ett medelvärde på 72 (att jämföra med universitetets medelvärde på 62). Exempel på frågor inom detta område är "Jag känner mig motiverad av de mål jag har i mitt arbete". I frågeområdet Organisation har institutionens doktorander ett medelvärde på 83 (74). Exempel på frågor inom detta område är "Jag har möjlighet att påverka beslut som tas på min arbetsplats". I frågeområdet Ledarskap har institutionens doktorander ett medelvärde på 78 (64). Exempel på frågor inom detta område är "Jag anser att min närmaste chef arbetar på ett konstruktivt sätt med att driva och utveckla verksamheten". I frågeområdet Arbetsklimat har institutionens doktorander ett medelvärde på 73 (69). Exempel på frågor inom detta område är "Jag har, generellt, en arbetsmängd som är hanterbar". I termer av övergripande Medarbetarindex har institutionens doktorander ett medelvärde på 74 (66).

När det gäller uppföljningar av institutionens forskarutbildning i syfte att säkerställa måluppfyllelsen mer specifikt genomförs sådana dels individuellt för varje doktorand, dels på kollektiv nivå i relation till kurser, aktiviteter och övrigt innehåll. På den individuella nivån är den individuella studieplanen för varje doktorand det centrala dokumentet. I planen dokumenteras former och frekvens för handledning samt doktorandens individuella lärandemål som utgår från de lärandemål som anges i den allmänna studieplanen och de nationella examensmålen. De individuella lärandemålen utgår från varje doktorands förutsättningar och avhandlingsprojektets karaktär, samt planeras och formuleras i relation till vad doktoranden ska examineras i. I planen anges också de internationella erfarenheter som doktoranden förväntas erhålla, de kurser som ska ingå i examensbeviset och information om eventuella förlängningar av utbildningstiden som beslutats till följd av att särskilda skäl enligt högskoleförordningen förelegat. Till den individuella studieplanen biläggs [Matris för lärandemål](#) för planering och uppföljning av lärandemål vid pedagogiska institutionen ([Matris lärandemål](#)) för planering, kvalitetssäkring och uppföljning. Den individuella studieplanen upprättas i samband med antagning till forskarutbildningen och beslutas om efter samråd med doktoranden och dennes handledare. Den individuella studieplanen följs upp två gånger årligen i samråd med doktoranden och dennes handledare och justeras i den utsträckning som behövs. Avvikelser från den uppgjorda planen dokumenteras noggrant. Dokumentationen anger på vilket sätt avvikelse skett, vilka åtgärder som planeras med anledning av avvikelsen och de revideringar av den individuella studieplanen som beslutas med anledning av avvikelsen. Doktorandens individuella måluppfyllelse diskuteras också under det årliga medarbetarsamtal som genomförs av studierektor för forskarutbildningen. Måluppfyllelse är även en vanligt förekommande diskussionspunkt vid handledningar. På liknande sätt genomförs den systematiska uppföljningen av varje enskild doktorands progression, det vill säga genom att följa upp studieresultaten i den individuella studieplanen två gånger årligen, diskutera dem under handledningstillfällen och medarbetarsamtal. Men också genom att mer explicit granska varje enskild doktorands progression vid 1-årsseminarium, mittseminarium och slutseminarium ([Riktlinjer för seminarier och seminariegrupper på forskarutbildningen](#)).

På kollektiv nivå i relation till kurser, aktiviteter och övrigt innehåll, genomförs uppföljningar i form av systematiska sammanställningar och analyser av doktorandernas medarbetarsamtal i vilka faktorer som kan associeras med utbildningens utformning och genomförande

föranleder kvalitetsutvecklande åtgärder (med huvudsyftet att säkra förutsättningar för doktoranderna att slutföra utbildningen inom planerad tid). Ett exempel på en sådan faktor kan vara doktoranders oro över bristande utbud av valbara kurser som föranledde initieringen av en nationell inventering av forskarutbildningskurser i pedagogik och närliggande ämnen som doktorandrådet i [SWERA](#) (Svensk förening för pedagogisk forskning) – en nationell förening med syfte att i samarbete med övriga nordiska länder främja pedagogisk forskning och praktik, genomfört. För diskussioner om utbildningens utformning och genomförande uppmanar institutionen också varje aktuellt doktorandkollektiv att organisera sig lokalt i ett doktorandkollegium. Under månatliga ”doktorandluncher” diskuterar doktoranderna gemensamma angelägenheter kopplade till utbildningens utformning och genomförande. Vid behov deltar studierektor för forskarutbildningen och/eller prefekt med ansvar för forskning och forskarutbildning vid dessa träffar, alternativt får aktuella frågor sig tillsända för kvalitetsutvecklande åtgärder. Ett exempel på en sådan fråga är den om transparensen i institutionens principer för tillsättning av handledare (doktorandkollektivet efterfrågade mer insyn i hur handledare tillsätts) som föranledde en översyn och uppdatering av institutionens handläggning av handledartillsättningar ([Principer för utseende av handledare på forskarutbildningsnivå vid Pedagogiska institutionen](#)). Kvalitetsutvecklande ärenden bereds forskarutbildningsutskottet som är den instans vid institutionen som har forskarutbildningens utformning och genomförande som sitt enda ansvarsområde. Utskottet möts regelbundet för detta och för andra ärenden rörande forskarutbildningens planering, kvalitetssäkring och uppföljning.

Mer strategiska angelägenheter, som exempelvis frågor om fördelning av kurspoäng relativt avhandlingspoäng, nya kurser, externa samarbeten och liknande diskuteras i handledarkollegiet som leds av studierektor för forskarutbildningen och utgörs av institutionens samtliga huvud- och biträdande handledare samt professorer. Kollegiet är också den instans som diskuterar de bedömningar som ligger till grund för dokumentationen i Matris för planering och uppföljning av lärandemål vid pedagogiska institutionen. Ett exempel på en sådan bedömning är huruvida och i så fall i vilken utsträckning en valbar kurs, en aktivitet under rubriken Avhandlingsarbete eller Forskningsmiljö kan sägas motsvara ett specifikt lärandemål. Återkoppling till relevanta interna intressenter i ovanstående och liknande frågor sker kontinuerligt i ovan nämnda forum – doktorandkollegiet, forskarutbildningsutskottet och handledarkollegiet. Åtgärder som leder till formella beslut protokollförs, diarieförs och kommuniceras i institutionens veckovisa nyhetsbrev, under prefektens informationspunkt vid det så kallade fredagsfikat och vid institutionens månatliga arbetsplatsträffar. Återkoppling till relevanta externa intressenter sker årligen till landets övriga pedagogiska institutioner via samarbetsorganet SWERA, samt till arbetsmarknadsparter, branschorganisationer och presumtiva forskarutbildningskandidater via regelbundna uppdateringar av informationen om forskarutbildningen på institutionens webbplats (<http://www.pedaq.umu.se/om-institutionen/nyheter/>).

Aspekt: Måluppfyllelse av kunskapsformen – kunskap och förståelse

I [Matris för planering och uppföljning av lärandemål vid pedagogiska institutionen](#) anges vilket forskarutbildningsinnehåll som svarar mot de olika delmålen under kunskap och förståelse (1.1, 1.2, 2.1, 2.2). Som ett exempel kan nämnas den obligatoriska kursen Pedagogik som vetenskap, 7,5 hp (a.i i uppräkningslistan ovan), som svarar mot mål 1.1. Ett annat exempel är

Allmänna seminarier (d.v) som svarar mot mål 1.1 och 2.1. Ytterligare ett exempel är Litteraturgenomgång (c.i) som svarar mot mål 1.1, 1.2, 2.1 och 2.2.

Måluppfyllelsen säkerställs genom kursspecifika examinationsuppgifter på de obligatoriska kurserna och på valbara kurser, genom de examinerande 1-års-, mitt-, och slutseminarierna när det gäller avhandlingsarbetet, samt genom löpande bedömningar av handledare med stöd av examinator och handledarkollegium när det gäller innehållet under Forskningsmiljö och Övriga aktiviteter. Som ett exempel kan nämnas den obligatoriska kursen Vetenskapsfilosofi i pedagogisk forskning, 7,5 hp (a.ii), vars examinationsuppgifter (som är konstruerade för att säkerställa de förväntade studieresultaten a. visa kvalificerad kunskap om och förståelse för olika ontologiska och epistemologiska ställningstaganden, och hur de påverkar processen i pedagogisk forskning; b. formulera och tillämpa ontologiska och epistemologiska ställningstaganden i relation till egen vetenskaplig forskningsverksamhet; c. ta ställning till och argumentera för val av egna vetenskapsfilosofiska utgångspunkter; d. bedöma och kritiskt diskutera vetenskaplig verksamhet utifrån olika vetenskapsfilosofiska utgångspunkter) säkerställer måluppfyllelse för mål 1.1 och 2.1. Ett annat exempel är Deltagande i andras disputationer (d.viii) vars efterföljande examinerande seminarier säkerställer måluppfyllelse för mål 1.1 och 2.1. Ytterligare ett exempel är Datainsamling och -bearbetning (c.ii) som via kontinuerlig handledning säkerställer måluppfyllelse för mål 2.1 och 2.2.

Aspekt: Måluppfyllelse av kunskapsformen – färdighet och förmåga

I [Matris för planering och uppföljning av lärandemål vid pedagogiska institutionen](#) anges vilket forskarutbildningsinnehåll som svarar mot de olika delmålen under färdighet och förmåga (3.1, 3.2, 4.1, 4.2, 5, 6.1, 6.2, 7, 8.1, 8.2). Som ett exempel kan nämnas den obligatoriska kursen Seminarier, 7,5 hp (a.vi), som svarar mot mål 3.1, 4.1, 6.1 och 8.2. Ett annat exempel är Forskningsdagar och doktoranddagar (d.vi) som svarar mot mål 8.2. Ytterligare ett exempel är Analys och syntes (c.iii) som svarar mot mål 3.1, 3.2, 4.1, 4.2 och 7.

Måluppfyllelsen säkerställs genom kursspecifika examinationsuppgifter på de obligatoriska kurserna och på valbara kurser, genom de examinerande 1-års-, mitt-, och slutseminarierna när det gäller avhandlingsarbetet, samt genom löpande bedömningar av handledare med stöd av examinator och handledarkollegium när det gäller innehållet under Forskningsmiljö och Övriga aktiviteter. Som ett exempel kan nämnas den obligatoriska kursen Kvantitativ metod i studiet av pedagogiska praktiker, 7,5 hp (a.v), vars examinationsuppgifter (som är konstruerade för att säkerställa de förväntade studieresultaten a. förstå relationen mellan formulerat problem inom en pedagogisk praktik, insamlingsmetod och kvantitativ analysmetod; b. genomföra fördjupade analyser av kvantitativa data med statistik; c. presentera muntligt och skriftligt resultat från en egen kvantitativ analys; d. använda statistikprogram, såsom SPSS) säkerställer måluppfyllelse för mål 3.1, 3.2, 4.1, 4.2 och 7. Ett annat exempel är Forskningsområdesmöten och -aktiviteter (d.vii) vars genomförande säkerställer måluppfyllelse för mål 3.2, 4.2, 6.1 och 8.2. Ytterligare ett exempel är Publicering (c.iv) som via kontinuerlig handledning säkerställer måluppfyllelse för mål 3.1, 3.2, 4.1, 4.2, 5, 6.1, 7, 8.1 och 8.2.

Aspekt: Måluppfyllelse av kunskapsformen – värderingsförmåga och förhållningssätt

I [Matris för planering och uppföljning av lärandemål vid pedagogiska institutionen](#) anges vilket forskarutbildningsinnehåll som svarar mot de olika delmålen under värderingsförmåga och förhållningssätt (9.1, 9.2, 10.1, 10.). Som ett exempel kan nämnas den obligatoriska kursen Design och metodval i studiet av pedagogiska praktiker, 7,5 hp (a.iii), som svarar mot mål 9.1 och 9.2. Ett annat exempel är Konferensdeltagande (d.i) som svarar mot mål 9.1 och 10.1. Ytterligare ett exempel är Disputation (c.v) som svarar mot mål 9.1, 9.2, 10.1 och 10.2.

Måluppfyllelsen säkerställs genom kursspecifika examinationsuppgifter på de obligatoriska kurserna och på valbara kurser, genom de examinerande 1-års-, mitt-, och slutseminarierna när det gäller avhandlingsarbetet, samt genom löpande bedömningar av handledare med stöd av examinator och handledarkollegium när det gäller innehållet under Forskningsmiljö och Övriga aktiviteter. Som ett exempel kan nämnas den obligatoriska kursen Kvalitativ metod i studiet av pedagogiska praktiker, 7,5 hp (a.iv), vars examinationsuppgifter (som är konstruerade för att säkerställa de förväntade studieresultaten a. förstå relationen mellan formulerat problem inom en pedagogisk praktik, insamlingsmetod, empiri och kvalitativ analysmetod; b. designa, problematisera och jämföra alternativa kvalitativa studier i sina delar och som helheter; c. avgöra vilken kunskap som kan skapas i kvalitativa analyser och kritiskt granska dess generaliserbarhet; d. relatera kursens innehåll till det egna doktorandprojektet) säkerställer måluppfyllelse för mål 9.1 och 9.2. Ett annat exempel är Kollegial granskning (d.ii) vars genomförande säkerställer måluppfyllelse för mål 9.1, 9.2 och 10.1. Ytterligare ett exempel är Publicering (c.iv) som via kontinuerlig handledning säkerställer måluppfyllelse för mål 9.1, 9.2 och 10.1.

Arbetslivets perspektiv

Forskarutbildningen ska vara användbar genom att förbereda de disputerade såväl för en fortsatt universitetskarriär som för olika former av uppgifter utanför akademien. Inom institutionens respektive forskningsområden pågår flera samverkansarbeten med omgivande samhälls nationella, regionala och lokala aktörer. Exempel på sådan samverkan är utrednings-, utvärderings- och forskningsuppdrag från myndigheter, statliga verk, landsting, kommuner, frivilligorganisationer och företag. En del doktorandsprojekt (inte minst kommun- och företagsdoktoranders) ingår i dessa uppdrag vilket innebär att både handledare och doktorander har goda möjligheter att följa, och främja samhällsutvecklingen.

Vid institutionen och fakulteten pågår just nu en diskussion om hur utbildningens användbarhet och förberedelse för arbetslivet kan säkras ytterligare genom utbildningens innehåll och utformning. Ett konkret exempel på hur detta kan ta sig uttryck är genom så kallad institutionstjänstgöring, vilket förbereder doktorander för vanligt förekommande arbetsuppgifter för individer med doktorsexamen. För att ytterligare förbereda för detta följer institutionen samhällsvetenskaplig fakultets riktlinjer för doktoranders pedagogiska meritering ([Doktoranders pedagogiska meritering vid Samhällsvetenskaplig fakultet](#)). De innebär att de doktorander som vill undervisa ska ha genomgått inledande högskolepedagogisk utbildning som motsvaras av tre veckors kurser vid Universitetspedagogik och lärandestöd (UPL) eller motsvarande kurser vid annat lärosäte. Efter genomgången utbildning ges doktorander vid institutionen möjlighet och uppmuntras att genomföra sina

studier på 80 procent studietakt vilket lämnar 20 procent av arbetstiden till institutionstjänstgöring. Under 2016 var det fem doktorander som valde detta. Denna pedagogiska meritering ökar deras arbetslivsanknytning som lektorer efter doktorsexamen. En utmaning för institutionen är att kunna erbjuda något liknande för de doktorander som väljer att bedriva sina studier på 100 procent studietakt.

Under senare år har antalet doktorandanställningar i samverkan med kommuner, företag och andra organisationer ökat, vilket institutionen ser som positivt i relation till arbetslivsanknytning då de doktorander som är delfinansierade av externa medel har nära anknytning till verksamheter i omgivande samhälle. För närvarande tjänstgör en av institutionens doktorander 20 procent vid den organisation som finansierar doktorandprojektet som utvecklare och ledare för en grupp specialpedagoger. En annan doktorands projekt genomförs på uppdrag och med finansiering av Svenska Fotbollförbundet. Genom projektet har doktoranden bred kontakt med idrottsorganisationer runt i landet. Detta leder till att doktoranden har tillgång till och samarbetar med många regionala, nationella och internationella nätverk, som i sin tur förbättrar doktorandens anknytning till arbetslivet utanför akademien.

På liknande sätt stärks arbetslivsanknytningen hos institutionens doktorander genom deltagande i kurser och aktiviteter som anordnas av lokala och nationella forskarskolor med tydliga kopplingar till arbetsmarknader utanför akademien som exempelvis [Forskarsholan i utbildningsvetenskap](#), [Genusforskarsholan](#), och [Företagsforskarsholan](#) vid Umeå universitet samt den tidigare Nationella forskarskolan i idrottsvetenskap. Några doktorander har även läst kurser utomlands. Både samhällsvetenskaplig fakultet och institutionen uppmuntrar och ger ekonomiska förutsättningar för doktoranders längre vistelser i någon utländsk forskningsmiljö. Dessa strategier och aktiviteter bidrar till doktoranders tillgång till flera lokala, nationella och internationella nätverk, vilket i sin tur öppnar fler vägar för anställning efter examen. Några exempel på positiva utfall av dessa strategier är en tidigare doktorand (disputerade 2015) som gör sin postdoc vid University of Otago, i Dunedin, Nya Zeeland. En annan tidigare doktorand (disputerade 2016) har fått anställning vid Skolverket efter examen. En annan tidigare doktorand har fått anställning vid Skolinspektionen efter sin licentiatexamen 2014. En annan tidigare doktorand arbetar som lektor i grundskolan efter sin licentiatexamen 2016. Ytterligare en tidigare doktorand (disputerade 2016) har fått anställning vid HR-avdelningen inom polismyndigheten med ansvar för den nationella aspiranthandledarutbildningen.

Institutionens doktorander uppmanas även att involvera sig i de forskningsansökningar och externa uppdrag som institutionens områden driver för att stärka sin anställningsbarhet inom akademien. Ett exempel på hur denna uppmaning hörsammats är en doktorand som under sin utbildningstid fått medel beviljade av Vinnova (som huvudsökande) för ett innovationsprojekt som handlar om fjärrundervisningens framtida roll i skolan. Ett annat exempel är två tidigare doktorander (disputerade 2013 och 2015) som i direkt anslutning till sin doktorandtid erhöll Fortes juniorforskarbidrag och Vetenskapsrådets internationella postdoc-bidrag.

Genom att ingå i de verksamheter som bedrivs i institutionens områden har doktoranderna större möjlighet att på ett naturligt sätt inkluderas i nätverk som de kan använda för att vidare etablera och utveckla sina egna kontakter de kan ha nytta av för framtida anställningar. Institutionen har genom åren också skapat goda förutsättningar för doktoranders deltagande

i nationella och internationella konferenser där de har möjlighet att träna upp sin förmåga att muntligt och skriftligt redovisa sina forskningsresultat och ta initiativ till kontakter med forskare i andra forskningsmiljöer nationellt och internationellt, och andra intressenter utanför akademien. Några exempel på det sistnämnda utgörs av de upparbetade kontakter som finns med Forum för levande historia, Innovation forskning och utveckling i skolan (Ifous), Kiruna kommun, Polismyndigheten, Riksidrottsförbundet, Skellefteå kommun, Skolverket, Specialpedagogiska Skolmyndigheten, Svenskt Nätverk för Anpassad Fysisk Aktivitet, SYV- och Yrkeslärarrådet, Särskolenätverket Norr, Umeå kommun, Örnsköldsviks kommun.

Det finns dock några utvecklingsområden på såväl institutions- som fakultetsnivå. Arbetslivsanknytningen är i dagsläget fortfarande i hög grad avhängig doktorandens och handledarnas individuella intressen och initiativ. I nuläget saknas ett systematiskt och strategiskt arbete för att bättre integrera arbetslivsperspektivet i forskarutbildningen. Detsamma gäller arbetet med institutionens alumner. Institutionen ser därför att ett mer systematiskt arbete med alumner via intervjuer, enkäter, referensgrupper och liknande som nödvändigt för återkoppling från arbetslivet. Arbetslivsanknytningen saknas också i nuvarande ISP trots att vissa aktiviteter med arbetslivsanknytningsinslag genomförs i praktiken. Samhällsvetenskaplig fakultet har därför beslutat att addera utrymme för detta i den nyligen utvecklade Web-ISP:n för att dokumentera och synliggöra arbetet med arbetslivsanknytning. Exempel på dylika aktiviteter är de så kallade karriärseminarier och karriärvägledning som fakulteten anordnar. Genom dessa aktiviteter får doktorander öva på att tydligare beskriva sin kompetens för arbetslivet utanför akademien.

Doktoranders perspektiv

De jämförelsevis höga medelvärdena från den tidigare redovisade medarbetarundersökningen betyder inte att forskarutbildningsmiljön och institutionens forskarutbildning är helt friktionsfri och utan problem. Det är också därför institutionen arbetar aktivt, systematiskt och medvetet med att främja doktoranders perspektiv i alla aspekter som rör forskarutbildningens utformning och genomförande. Doktoranders inflytande över den utbildning de genomgår är en viktig del av institutionens arbetsmiljöarbete och arbetet med att kvalitetssäkra forskarutbildningen. Institutionens absoluta strävan är att doktoranden ska ha möjlighet att diskutera utbildningens innehåll, utformning och genomförande med flera olika parter i olika sammanhang, och inte enbart med sina handledare. Doktorandinflytande säkerställs därför genom att tillse att doktorander har representanter i alla berednings- och beslutfattande organ på alla nivåer. På nationell nivå finns Swedish Educational Research Association (SWERA), inom vilken det finns ett så kallat doktorandråd etablerat som har till uppgift att fungera som ett nätverk för doktorander i pedagogik och närliggande ämnesdiscipliner vid svenska lärosäten. I rådet diskuteras frågor som rör forskarutbildning vid årliga möten och löpande sociala medier. Doktorandrepresentanter från institutionen deltar i dessa årliga möten och utövar inflytande i de diskussioner som förs nationellt om forskarutbildningens utformning och genomförande.

Lokalt på universitets- och fakultetsnivå är doktorander som kollektivt representerade i samtliga berednings- och beslutfattande organ, exempelvis universitetsstyrelse, fakultetsnämnd, anställningskommittéer, råd för lika villkor, examensråd, forskningsstrategiskt råd, utbildningsråd och dylika instanser. I dessa deltar

doktorandrepresentanter och utövar inflytande i övergripande frågor rörande exempelvis arbetsmiljö, forskning och forskarutbildning. Vid samhällsvetenskaplig fakultet finns även en doktorandförening i vilken doktoranderna vid institutionen är representerade. Doktorandföreningen har till uppgift att föra dialog med fakulteten vad gäller förutsättningar för och strategisk utveckling av forskarutbildningarna inom fakulteten när det gäller exempelvis kursutbud och utveckling samt samverkan mellan institutionerna.

Vid institutionen har doktoranderna goda möjligheter att vara delaktiga i beslutsprocesser genom doktorandrepresentanten i forskarutbildningsutskottet och forskningsutskottet som är beredningsorgan för beslutfattande. Därförutom uppmuntrar institutionen doktoranderna att organisera sig i ett så kallat doktorandkollegium. Kollegiet samlas en gång per månad i syfte att samla in synpunkter, idéer och förslag rörande forskarutbildningen generellt. Dessa synpunkter, idéer och förslag förs vidare till institutionens beredande utskott, studierektor för forskarutbildning och institutionsledning för vidare diskussion och beslut. Ett aktuellt exempel på ett sådant förslag är det som ledde fram till det tidigare nämnda mentorssystemet. Doktorandkollegiet har också i uppdrag att diskutera institutionsledningens förslag till viktiga principer och riktlinjer såsom till exempel matris för lärandemål och riktlinjer för seminarier och seminariegrupper ([Riktlinjer för seminarier och seminariegrupper på forskarutbildningen](#)). I och med att doktorander är delaktiga i institutionens gemensamma aktiviteter även i övrigt genom exempelvis arbetsplatsträffar, forskningsdagar och institutionsdagar får de också möjlighet att diskutera och ha inflytande i mer generella institutionsfrågor. Doktorander, i likhet med annan personal, omfattas av universitetets och institutionens regler och riktlinjer för det kontinuerliga arbetsmiljöarbetet ([Arbetsmiljöplan 2017](#)).

Institutionens doktorander är även mer direkt involverade i sin forskarutbildnings utformning och genomförande. Genom exempelvis utvärderingar av de kurser som anordnas av institutionen, fakulteten och forskarskolorna har doktorander möjlighet att ge feedback och synpunkter på undervisningens innehåll och uppläggning, examinationsuppgifter och dess former, samt mer allmänt hållna förslag till kursutveckling. Resultaten av kursutvärderingar sammanställs av undervisade lärare och lämnas vidare till studierektor för forskarutbildning och examinator på forskarutbildning. Kursutvärderingar används som underlag till åtgärder och vidareutveckling av kurser men också för det mer generella arbetet med kvalitetssäkringen av forskarutbildningen.

Varje år genomför studierektor för forskarutbildning dessutom enskilda och obligatoriska medarbetarsamtal med samtliga doktorander. Samtalet utgår från en universitetsgemensam frågeguide och innefattar frågor som handlar om arbetsmiljö, doktorandkurser och andra aktiviteter, avhandlingsprojekt, handledning, samt undervisning eller dylikt (för de som har viss del institutionstjänstgöring). Doktoranden ges även möjlighet att ta upp ytterligare egna funderingar och synpunkter. Samtalen dokumenteras och redovisas för doktoranderna och i forskarutbildningsutskottet och handledarkollegiet för eventuella åtgärder och uppföljning.

Med ovanstående redogörelser som bakgrund finns vid institutionen ändå en medvetenhet om att doktorander som grupp och som individer befinner sig i ett beroendeförhållande till institutionen som utbildningsanordnare och arbetsgivare. Det är också därför doktoranders perspektiv är så centralt i forskarutbildningens utformning och genomförande. Institutionens organisering, rutiner och arbets sätt för detta är dock ingen garanti för att doktoranders perspektiv alltid och i alla former av ärenden får genomslag.

Jämställdhetsperspektiv

Institutionens verksamhet omfattas av de delar av [Diskrimineringslagen \(2008:567\)](#) som rör likabehandling av studenter. I forskarutbildningen specifikt arbetar institutionen aktivt, medveten och systematiskt för att främja alla doktoranders möjlighet att bedriva studier oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Institutionen har goda rutiner för ett systematiskt jämställdhetsarbete. Som stöd för detta arbete kan institutionen vända sig till universitetets [råd för lika villkor](#). Vid rekrytering av doktorander tas hänsyn till sökandes förmåga att tillgodogöra sig forskarutbildningen oavsett kön eller andra diskrimineringsgrunder. Urval baseras strikt på bedömningsgrunder såsom tidigare studieresultat, kvaliteten på inskickad forskningsplan/-skiss, samt personlig lämplighet/förmåga att tillgodogöra sig utbildningen ([Riktlinjer för antagning till utbildning på forskarnivå vid Pedagogiska institutionen](#)). Vid tillsättning av handledare strävar vi också efter en jämn könsfördelning ([Principer för utseende av handledare på forskarutbildningsnivå vid Pedagogiska institutionen](#)). Jämställdhetsaspekten kommer även i spel vid utseende av opponent, ledamöter i betygsnämnd och ordförande i samband med disputation ([Information and guidelines for opponents and evaluation committee members on the examination and public defence of PhD](#)). Vidare följer institutionen lokala kollektivavtal vad gäller doktoranders lön, vilket innebär att lönesättning baseras på progression i utbildningen ([Nytt doktorandavtal](#)).

Institutionens arbetar aktivt med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i utformning och genomförande av utbildningen genom kursutbudet och seminarier på institutionen, andra institutioner vid fakulteten, Genusforskarskolan och Forskarskolan i utbildningsvetenskap. Jämställdhetsaspekten är också ett centralt innehåll i universitetets forskarhandledarutbildning. Vidare är Genus och pedagogiska processer i samhället ([GePS](#)) ett av institutions prioriterade områden inom vilket genus som processer genom vilka människan formas och förändras i olika sociala, kulturella och historiska sammanhang studeras. GePS seminarieverksamhet är en central del av områdets arbete vilket också bidrar till jämställdhetsarbetet på hela institutionen. Det har också över tid genomförts avhandlingsprojekt som handlar om genus och jämställdhetsarbete i skola, arbetsliv och samhället i övrigt.

Institutionen är väl medveten om de makt- och beroendeförhållanden som kan uppstå mellan handledare och doktorand och arbetar aktivt med att medvetandegöra ett kritiskt förhållningssätt till värderingar och förväntningar på kvinnor och män som i hög grad präglar den akademiska kulturen. Exempelvis genom diskussioner och uppföljning i utskott och kollegier men även genom att i så hög utsträckning som möjligt utse både manliga och kvinnliga handledare till doktorander.

Under höstterminen 2016 bestod doktorandgruppen av sju kvinnor och fem män. Handledargruppen bestod av sju kvinnor och nio män. Könsfördelning i båda grupperna är därmed förhållandevis balanserade. Institutionen ser dock ett problem i att endast kvinnliga doktorander sitter som representanter i fakultetens doktorandförening, forskarutbildningsutskottet och forskningsutskottet. I framtiden kommer institutionen därför att arbeta hårdare med att uppmana manliga representanter att engagera sig i det

studerandefackliga arbetet. Detta problem är förvisso inte enbart ett problem som är isolerat till kvinnliga respektive manliga representanter då storleken på institutionens doktorandgrupp för närvarande och inom överblickbar framtid är för liten för att kunna besätta de platser för studeranderepresentation som finns på nationell, universitets-, fakultets- och institutionsnivå.