

Arkivsak-dok. 16/02590-1  
Saksbehandler Sissel Marit Jensen

Saksgang

## **ÅRLIG KVALITETSRAPPORT FOR PH.D.-UTDANNINGEN VED NORD UNIVERSITET 2015**

### **Forslag til vedtak/innstilling:**

Årlig kvalitetsrapport for ph.d.-utdanningen ved Nord universitet 2015 tas til etterretning.

### **Sammendrag**

Rapporten gir en oversikt over aktiviteter og resultater knyttet til kvalitet i doktorgradsprogrammene samt fullførte doktorgrader ved Nord universitet i 2015. I forskerutdanningen har kvalitet hatt høy fokus i 2015 og det har resultert i konkrete forslag til tiltak for 2016. De forhold som er presentert i rapporten er: produksjon og gjennomstrømming, ph.d.-programmet – overordnede vurderinger, eksterne relasjoner og internasjonalisering, oppfølging av ph.d.-kandidater, veiledningsforhold og oppfølging av veiledere, kursportefølje og rekrutteringsgrunnlag og attraktivitet.

De tre største utfordringene for kvaliteten av ph.d.-utdanningen i 2015 og de tiltak som settes inn i 2016 er:

- **Veilederkapasitet og kompetanse:**  
Kvalitet i forskerutdanningen handler blant annet om å styrke veilederens kompetanse og Nord universitets samarbeidet med Universitetet i Stavanger og Universitetet i Agder om veilederutviklingskurs for ph.d.-veiledere videreføres og antall plasser på veilederutviklingskurs økes.
- **Gjennomføringsgrad:**  
Gjennomføringsgraden i 2015 var noe lavere enn ambisjonene for 2015 og resultatet i de tre forutgående årene. Fakultetene vil i 2016 sette inn en rekke tiltak for å følge opp og tilrettelegge for kandidatene gjennom hele ph.d.-løpet slik at forskerutdanningen gjennomføres på normert tid.
- **Antall ph.d.-avtaler**  
Nord universitet er tildelt 36 nye rekrutteringsstipend fra Kunnskapsdepartementet og disse er, sammen med en omfordeling av eksisterende stipend, distribuert slik at alle programmene skal ha et tilstrekkelig antall avtaler til å kunne kreere minimum fem doktorer pr. år. Samtidig er de områdene NORD trenger faglig kompetanseheving prioritert.

### **Vedlegg:**

Årlig kvalitetsrapport for ph.d.-utdanningen ved Nord universitet 2015

**Saksframstilling:**

I sak 17/15 vedtok Forskningsutvalget mal for årlig kvalitetsrapport for ph.d.-utdanningen ved Nord universitet og endret rapporteringstidspunktet til primo mars. Malen for kvalitetsrapporten og grunnlagstall fra DBH og FS ble oversendt fakultetene straks tallene var publisert hos DBH. Etter noe utsettelse leverte alle fakultetene sine rapporter og disse er sammenfattet i vedlagte kvalitetsrapport.

Kvalitetsrapporten skal også behandles i universitetsstyrets førstkommende møte.

# Årlig kvalitetsrapport for ph.d.-utdanningen ved Nord universitet 2015

Denne rapporten gir oversikt over aktiviteter og resultater knyttet til kvalitet i doktorgradsprogrammene samt fullførte doktorgrader ved Nord universitet (NORD). Den tar for seg parametere som kan viser kvalitetsoppnåelse og kan ikke ses på som en årsrapport for ph.d. generelt. I løpet av 2015 ble det utarbeidet ny forskrift for ph.d.-utdanningen. Den trådte ikke i kraft før vår 2016 så aktiviteten og kriteriene i denne rapporten er etter det siste ph.d.-reglementet for Universitetet i Nordland.

Fakultetene er ansvarlige for kvaliteten i ph.d.-programmene, mens Forskningsutvalget (FU) skal være med på å sikre at forskningen og forskerutdanningen ved NORD holder høy kvalitet, og utvalget har et særlig ansvar for å initiere tiltak som hever kvaliteten. I forskerutdanningen har kvalitet hatt høy fokus i 2015 og det har resultert i konkrete forslag til tiltak for 2016. Hvilke forbedringstiltak som bør gjennomføres på universitetet, er en kontinuerlig drøfting ved fakultetene og i FU. Kvalitet i forskerutdanningen handler blant annet om å styrke veilederens kompetanse. NORD har videreført og styrket av samarbeidet med Universitetet i Stavanger (UiS) og Universitetet i Agder (UiA) om veilederutviklingskurs for ph.d.-veiledere. Fakultet for samfunnsvitenskap har de tre siste årene valgt å tilby egen veilederopplæring og gjennom det kunnet tilby kompetanseheving for langt flere av sine veiledere enn ved de øvrige fakultetene.

Gjennomføringsgraden i 2015 var noe lavere enn NORD sine ambisjoner for 2015 og resultatet i de tre forutgående årene. Det er viktig å forstå hva dette kan skyldes, og fakultetene vil derfor i 2016 arbeide med årsaksforhold for å kunne fastsette relevant mål og for å identifisere eventuelle egnede tiltak for å øke gjennomføringsgraden.

Fakultetene ble bedt om å rapportere status, vurdering, særlige utfordringer og utviklingspotensialer på de ulike punktene til kvalitetsrapporten. Fordi fakultetene har ulik aktivitet og valg av tiltak for måloppnåelse, gir det et særpreg som i denne rapporten blir synlig ved at kommentarene med små språklige endringer er benyttet slik de ble rapportert. Videre omtales deltakerne i et ph.d.-program som kandidater og ikke stipendiater, siden sistnevnte er knyttet til finansieringsvei.

De tre største utfordringene for kvaliteten av ph.d.-utdanningen i 2015 som det settes inn tiltak for i 2016 er

- Veilederkapasitet og kompetanse
- Gjennomføringsgrad
- Antall ph.d.-avtaler

## 1. Produksjon og gjennomstrømming<sup>1</sup>

Fakultetene trekker særlig fram økt innsats for å etablere flere stipendiatstillinger gjennom eksterntfinansierte prosjekter som et tiltak for å øke antall doktorgradsavtaler totalt. Fakultetene ønsker flere KD-finansierte stipend samt at til disse stipendene prioriteres ph.d.-kandidater framfor post.doc.-stillinger. Et fakultet vil i 2016 gjøre noen grep tilknyttet utlysning av stillinger for å få tilstrekkelige og bedre kvalifiserte søkere. Her nevnes tiltak som lengre søknadsfrist, utlysning på engelsk, bedre markedsføring og sterkere involvering av de berørte fagmiljøene.

**Tabell 1: Ph.d.-avtaler**

Fakultet	FBA	FSV	HHN	PHS	NORD
Antall avtaler pr. 31.12.2014	13	23	27	35	98
Antall avtaler pr. 31.12.2015	21	25	28	35	107
Antall nye avtaler siden forrige rapportering	10	8	6	4	28

Kilde: DBH

**Tabell 2: Disputaser i 2015 og anslag for 2016**

Fakultet	FBA	FSV	HHN	PHS	NORD
Antall disputaser 2015	2	4	5	2	13
Anslag antall disputaser 2016	5-6	6-7	3	7	21-23

Kilde: FS og fakultetene

**Tabell 3: Utvikling og gjennomstrømming siste fem år for Nord universitet**

Årstall	Antall disputaser	Netto antall år i gjennomsnitt <sup>2</sup>	Antall kandidater over 5 år eller mer i programmet
2011	8	3,4	14
2012	15	3,9	20
2013	19	4,3	14
2014	20	4,2	12
2015	13	3,4	18

Kilde: DBH

Ved NORD har det vært en økt bevissthet rundt riktig registrering og bruk av doktorgradsmodulen i FS de siste tre til fire årene. Ph.d.-forum for administrative koordinatører jobber kontinuerlig for å samordne og bedre rutineene. Ved behov blir de fire programansvarlige involvert slik de for eksempel ble ved utarbeidelsen av utkast til ny forskrift. Dette arbeidet har ført til bedre data for de siste tre årene, men fortsatt er det noen feilkilder slik at dataene for netto antall år og avtaler eldre enn fem år ikke gir et helt korrekt bilde.

En annen svakhet ved dataene i tabell 3 er at DBH kun regner netto antall år i gjennomsnitt av kandidater som Nord universitet har arbeidsgiveransvar for. Samtidig er det kjent at kandidater som ikke har tett daglig tilknytning til forskningsmiljøer er overrepresentert i gruppen som ikke disputerer eller disputerer langt på overtid, noe som er tilfelle med mange eksterne kandidater. Det er fokus på kandidater som er på overtid, men kun en manuell beregning vil kunne gi et riktig bilde av utviklingen.

<sup>1</sup> Følgende doktorgradsprogram er akkreditert ved Nord universitet og vil i rapporten bli benevnt ved fakultetets forkortelse:

Ph.d. i akvatisk biovitenskap	(FBA)
Ph.d. i sosiologi	(FSV)
Ph.d. i bedriftsøkonomi	(HHN <sup>1</sup> )
Ph.d. i studier av profesjonspraksis	(PHS)

<sup>2</sup> Netto årsverk tilsvarer perioden fra finansieringsdato til dato for innlevert avhandling, minus fratrukk for antall dager brukt på pliktarbeid og lovfestede permisjoner. Snittet er beregnet kun for de NORD har arbeidsgiveransvar for.

Svakheten i beregningen av netto tidsbruk slår spesielt skjevt ut når det er få kandidater som disputerer, og for de programmene med mange eksterne kandidater. PHS hadde særlig lavt netto antall år fram til 2014 og det skyldes både mange eksterne kandidater, en dr.philos som registreres som null i tidsbruk, og at de fleste som disputerte fram til 2014 hadde påbegynt sine forskningsprosjekt før graden var akkreditert og formelt opptak kunne foretas.

Tallene de tre siste årene viser allikevel en positiv utvikling. Både gjennomsnitt netto antall år fra finansieringsstart til disputas og antall gamle avtaler (brutto > 5 år) viser en nedgang. Dessverre ble den positive utviklingen i antall disputaser fra 2011 brutt med en nedgang i 2015. Anslagene fra fakultetene gir grunnlag for en forsiktig optimisme for antall disputaser i 2016.

#### *Tiltak for økt progresjon*

For alle fakultetene er videreføring av rutiner for tettere oppfølging det fremste tiltaket for å øke progresjonen. Rutiner for oppfølgingen med hensyn til hvordan og hvor ofte formell kontakt med kandidaten skal være varierer noe, men alle fakultetene har fokus på dette.

Av tiltak som rapporteres kan blant annet nevnes veilederopplæring, halvårlige/årlige framdriftsrapporter, midtveisevaluering, framdriftsplan, individuelle møter med nye ph.d.-kandidater etter prøvetidens utløp (6 måneder), medarbeidersamtaler, oppfølging av progresjonsrapporter og særlig oppfølging av kandidater med lav progresjon samt ulike seminarer.

#### *Tiltak for kandidater som nærmer seg eller har passert 6-årsgrensen<sup>3</sup>*

For de fakultetene som har hatt ph.d.-program lenge nok til at kandidater nærmer seg 6-årsgrensen er tiltakene tett oppfølging, ekstra rapportering av framdrift, individuelle møte med veileder, dekan og ph.d.-koordinator samt avklaring av plan for slutføring.

### **Fakultetenes generelle vurdering av produksjon og gjennomstrømming**

Alle fakultetene er tilfreds med produksjonen så langt, men har allikevel fokus på å øke antall nye avtaler og øke produksjonen for å sikre robuste program med tilstrekkelig antall disputaser.

PHS nevner tre utfordringer som særlig berører dette fakultetet: (a) at det er viktig å finne den riktige balanse mellom ulike profesjonsområder representert på programmet; (b) at det er en utfordring å tilfredsstille forskningsbehov ved PHS samtidig som den unike fagprofilen som ph.d. i studier av profesjonspraksis står for markedsføres; og (c) at behov for kompetanseheving som allerede har vært viktig for UiN og som kommer til å bli enda viktigere i fusjonsprosess med tidligere HiNe og HiNT, kan være til hinder for fag- og forskningsutvikling.

## **2. Ph.d.-programmet – overordnede vurderinger**

Nord universitet har et bevisst forhold til de endringer i nasjonale krav til akkreditering av doktorgradsprogram som kom i 2015. Det jobbes derfor aktivt og kontinuerlig med å øke kvaliteten og attraktiviteten på ph.d.-programmene på alle nivå. Det har også vært særlig fokus på at fakultetenes kompetanseprofil holdes på et forsvarlig nivå og at førstekompetansenivået eventuelt økes.

---

<sup>3</sup> § 5-1 i Forskrift om studier og eksamener ved Universitetet i Nordland og § 5-4 i Forskrift for ph.d.-utdanning

### *Programmenes faglig profil og innretning – utvikling siste år og endringer i formell organisering*

#### FBA:

I tråd med signaler om behov for en utvidelse av den faglige bredden på ph.d.-programmet ble FBA sitt ph.d.-program revidert og utvidet med effekt fra 2013. Det opprinnelige programmet hadde fokus på akvakultur, mens det i 2013 ble utvidet til å omfatte de tre strategiske områdene fakultetet arbeider innen, dvs. akvakultur, marin økologi og marin genomikk. Ph.d.-programmet i akvatisk biovitenskap støtter opp om NORD sin profil med særlig vekt på Blå vekst. Ph.d.-programmet ved FBA støtter opp om fakultetets visjon og strategi, og har som mål å levere kandidater som kan ta arbeid i privat og offentlig sektor der det er behov for deres kompetanse. Kandidatene som er uteksaminerte fra FBA har alle fått relevant arbeid etter endt utdanning.

#### FSV:

Ph.d.-programmet i sosiologi ble akkreditert høsten 2005, og programmet har vært gjenstand for intern debatt. Ved to anledninger har et utvalg blitt oppnevnt for å vurdere om den faglige profilen skal endres. Begge gangene ble det konkludert at profilen var hensiktsmessig for fakultetet. Imidlertid har doktorgradsutvalget og studieprogramansvarlige en svært vid forståelse av 'sosiologi'. Dette medfører at programmet har tatt opp kandidater og benyttet veiledere med bakgrunn i flere ulike samfunnsvitenskapelige fag.

#### HHN:

HHNs ph.d. program dekker hele det bedriftsøkonomiske fagområdet og har doktorgradskandidater innenfor de fleste bedriftsøkonomiske områdene. Dekanen har formelt ansvar for ph.d. programmet, men har delegert ansvar til forskningsutvalget og til visedekan med ansvar for ph.d utdanningen. Innretning og formell organisering er ikke endret i rapporteringsperioden.

#### PHS:

Faglig profil og innretning har vært uendret siste årene. I inneværende år er det imidlertid igangsatt et arbeid med revidering av programmet, som vil innebære en utvidelse av programmets faglige profil og en reduksjon av opplæringsdelens omfang.

### *Kompetanseprofil faglig personell og vurdering av fagmiljøet som bærer doktorgraden*

Alle fakultetene rapporterer om tilstrekkelig antall professorer og førsteamanuenser til å bære doktorgraden, og at fagmiljøene innehar solid kompetanse. Nylige endringer i fagprofilen på PHS sitt program har styrket antall førstekompetente tilknyttet ph.d.-programmet.

For de tre fakultetene som har oppgitt antall faglige tilknyttet ph.d.-programmet, er det som følger:

FBA:	10 professorer	7 førsteamanuenser
FSV:	12 professorer	20 førsteamanuenser
HHB:	17 professorer	21 førsteamanuenser og 15 internasjonale professor II

### *Ph.d.-kandidatenes medvirkning og representasjon i lokale og sentrale råd og utvalg*

Ph.d.-kandidatene ved NORD har god medvirkning både i lokale og sentrale råd og utvalg. Ved alle fakultetene er ph.d.-kandidatene representert i ulike lokale utvalg. Organiseringen av fakultetene varierer noe, men alle har Forskningsutvalg med ph.d.-representasjon. Ved PHS er de representert i Doktorgradsutvalget, og ved FBA og HHB har tillitsvalgt for ph.d.-kandidatene som har jevnlig møter med fakultetsledelsen. I det sentrale Forskningsutvalget sitter to ph.d.-representanter. I 2015 kom de fra PHS og HHB. Fram til fakultetstyrene ved NORD ble nedlagt ved utgangen av 2015, hadde ph.d.-kandidatene representasjon også der.

## Fakultetenes generelle vurdering av ph.d.-programmet – overordnede vurderinger

FBA:

Fakultetet har kontinuerlig fokus på å få opp gjennomstrømningshastigheten som nå er på vel 3,5 år netto studietid. Videre vurderes relevansen av programmet gjennom at fakultetet har oversikt over hvor kandidatene får arbeid etter oppnådd grad. Det arbeides kontinuerlig med å utvikle nye ph.d.-emner som kan tilbys ved fakultetet. Dette gjelder spesielt der den faglige utviklingen går fort. Inntakskvaliteten på kandidatene blir nøye vurdert, og fakultetet benytter NOKUT sitt tilbud om kvalitetssikring av utenlandske kandidater.

FSV:

Fakultetet rapporterer at ph.d.-programmet har satt seg, og driften er forsvarlig.

HHN:

Doktorgradsutdanningen i bedriftsøkonomi har etterhvert blitt et veletablert program med god utvikling av kandidater innenfor flere spesialiteter. Veiledningskapasiteten, gjennomstrømmingen og kvaliteten er god.

PHS:

De fleste kandidatene er godt i gang med sine studier og stadig flere nærmer seg ferdigstilling av sine avhandlinger. Det er en jevn etterspørsel om opptak. Fakultetet vil fortsette arbeidet med å videreutvikle eksisterende samarbeidsavtaler på doktorgradssiden, samt se på mulighetene for ytterligere avtaler. Det arbeides også aktivt for å styrke veilederkorpset, samt utvikle et bredere kurstilbud.

### 3. Eksterne relasjoner og internasjonalisering

Graden av ekstern og internasjonal aktivitet i ph.d.-programmene varierer, men alle fakultetene har et bevisst forhold til å øke denne aktiviteten på ulike nivå og innenfor ulike områder av deres doktorgradsprogram.

#### *Eksterne og internasjonale avtaler tilknyttet programmet*

PHS og FBA har mange avtaler tilknyttet doktorgradsprogrammet. For PHS er alle fem avtalene med internasjonale universitet. For FBA er seks av 11 avtaler med internasjonale universitet og forskningssentre.

Alle forskere ved FSV har personlige forskernettverk i inn- og utland, men ingen er direkte knyttet til doktorgradsprogrammet. HHB har heller ingen direkte avtaler, men gjennom forskerskolen innen innovasjon er de indirekte knyttet til Lunds universitet.

**Tabell 4: Internasjonalisering i ph.d.-programmene**

	FBA	FSV	HHN	PHS	NORD
Antall internasjonale opphold	8	0	2	0	10
Antall konferansedeltakelse med presentasjon	6	-	23	14	43 +
Internasjonale publikasjoner, ph.d.	3	-	7	6	16
Internasjonale akademikere tilknyttet programmet eller dets fagmiljø	5	6	15	3	29

*Kilde: Fakultetene.*

FSV har ikke rapportert data på konferansedeltakelse eller internasjonale publikasjoner, men kjenner til at flere deltok på konferanser med presentasjoner i 2015.

### **Generell kommentar/vurdering av eksterne relasjoner og internasjonalisering:**

Både FBA og HHB har en tydelig internasjonal profil og høy grad av internasjonal aktivitet i 2015. HHB legger vekt på å knytte til seg internasjonale professor II, legger til rette for deltakelse på internasjonale konferanser, samt ha samarbeid med internasjonale miljø på flere forskningsprosjekter hvor også ph.d.-kandidater er tilknyttet.

Ved FSV oppfordrer veilederne kandidatene til utenlandsopphold og reiser gjerne sammen med kandidatene på internasjonale konferanser. Dog er finansiering av slik aktivitet en utfordring for mange. For PHS er internasjonalisering en utfordring generelt. De vurderer nå innføring av et obligatorisk utenlandsopphold for alle kandidater tatt opp i programmet.

## **4. Oppfølging av ph.d.-kandidater**

### *Integrasjon i forskningsgrupper: fakultetets praksis og antall uten tilknytning til forskningsgruppe*

Ved FBA, FSV og HHB er alle ph.d.-kandidater tilknyttet et faglig fellesskap enten i etablerte forskningsgrupper eller til en seksjon ved fakultetet, og det er etablert rutiner for jevnlig dialogmøter.

I studieplanen for ph.d.-programmet ved PHS står det at kandidatene skal være introdusert og ha tilknytning til et fagmiljø lokalt, nasjonalt og internasjonalt. En formell tilknytning til fakultetets forskningsgrupper har ikke vært obligatorisk. Av den grunn er 16 ph.d.-kandidater uten tilknytning til en forskningsgruppe ved fakultetet, men fakultetet opplever likevel at de fleste av disse kandidatene har en tilknytning til et forskningsmiljø. Det vil heretter bli lagt mer vekt på kandidatenes tilknytning til forskningsgrupper. PHS arrangerer ph.d.- fora to ganger per semester hvor kandidater presenterer prosjekt og tar opp viktige saker relatert til studieløpet. Fra 2016 skal forumet gjennomføres flere ganger per semester og tilrettelegges av kandidatene selv.

### *Obligatoriske seminarer og midtveisevalueringer*

Alle ph.d.-programmene har midtseminar og benytter seminaret som den obligatoriske midtvalueringen beskrevet i forskriften. Utover det varierer det både i forhold til frekvens og i hvilken form de øvrige obligatoriske seminarene har.

FSV har i sine studieplaner etablert tre obligatoriske seminar: start-, midt- og sluttseminar. FBA har obligatorisk start- og midtseminar. PHS har obligatorisk midt- og sluttseminar og et obligatorisk arbeidskrav hvor kandidaten skal presentere prosjektet på et forskningsseminar. HHB har obligatorisk midtseminar samt tilbud om presentasjoner i faglige fora tilknyttet seksjonene.

### *Publikasjoner*

FSV er det fakultetet som har hatt flest publikasjonspoeng de siste årene, men fakultetet mangler data på ph.d.-kandidatenes publikasjonsaktivitet i kvalitetsrapporten på dette punktet. Siden en oppsummering uten FSV vil gi et svært skjevt bilde er det ikke rapportert en samlet oversikt for NORD under dette punktet.

Ph.d.-programmet ved PHS peker seg ut i positiv retning ved at ph.d.-kandidatene står for nesten 20 % av publikasjonene på nivå 1 og 24 % på nivå 2. PHS har med totalt 13 publiseringer av ph.d.-kandidater, nesten dobbelt så mange publiseringer som neste fakultet, HHN.

På FBA var det kun tre ph.d.-publikasjoner i 2015 og det er for lavt antall til å trekke noen slutning, men det er positivt av to av de tre var på nivå 2. Også på HHB er det flere publiseringer på nivå 2 enn nivå 1.



**Tabell 5: Publikasjoner av ph.d. 1-ere og 2-ere, og andel av fakultetet totalt**

Fakultet	Hvem	Antall publikasjoner på nivå 1	Antall publikasjoner på nivå 2
FBA	Ph.d.-kandidater	1	2
	Fakultetet totalt	39	11
	Prosentandel ph.d.	2,56 %	18,2 %
HHB	Ph.d.-kandidater	3	4
	Fakultetet totalt	50	17
	Prosentandel ph.d.	6 %	24 %
PHS	Ph.d.-kandidater	9	4
	Fakultetet totalt	43	17
	Prosentandel ph.d.	19,6 %	24 %

Kilde: Fakultetene

FSV har ikke oppgitt tall og viser i stedet til Cristin.

HHN presiserer at de har rapportert antall artikler publisert av ph.d.-kandidater uavhengig av om det er en eller flere forfattere pr. artikkel.

### Rammekvalitet

Fakultetene rapporterer generelt om tilfredsstillende rammekvalitet for sine ph.d.-kandidater. Ingen har kommentert tilgangen på forskningsmidler for ph.d.-kandidatene noe som er nevnt som en utfordring under punkt 3. Et fakultet rapporterer at de har vært forøyd med støtten fra IT-avdelingen i 2015.

### Progresjonsoppfølging/samtale - rutiner og tiltak

Alle ph.d.-kandidater ved NORD må levere framdriftsrapport ifølge ph.d.-forskriften. FBA ber om halvårslige semesterrapporter, men de andre tre ber om årlige rapporter. Kandidater med avvik fra forventet progresjon blir fulgt opp samtaler, og i noen tilfeller vil ph.d.-avtalen bli terminert. Ved FSV blir alle ph.d.-kandidater, uavhengig av progresjon, innkalt til årlige samtaler.

### Fakultetenes generelle vurdering av oppfølging av ph.d.-kandidater

FBA har etablert rutiner for innledende samtaler med ph.d.-kandidatene for å avklare ansvarsforhold og rollefordeling tilsatt/kandidat, ph.d.-veileder som nærmeste arbeidsleder og som faglig veileder samt dekan i rollen som formell arbeidsgiver. FBA bidrar også til sosiale arrangement for ph.d.-kandidatene, som årsmiddag og disputasmiddager.

HHN legger vekt på at tilhørighet i et fagmiljø er avgjørende for god oppfølging av ph.d.-kandidater, og vil også framover legge vekt på at kandidatene tilhører aktive forskningsmiljøer og gjerne tilknyttet forskningsprosjekter. HHN har en ordning med søkbare forskningsmidler avsatt til ph.d.-kandidatene for å dekke kostnader til deltakelse på ph.d.-kurs, datainnsamling, konferansedeltakelse o.l. HHN mener dette er et viktig supplement for å kunne gjennomføre gode ph.d.-prosjekter.

Ved PHS skal alle kandidater tilknyttet ph.d.-programmet ha to veiledere; en hovedveileder og en medveileder. Praksis har vært at hovedveileder normalt skal være ansatt ved PHS. Medveileder blir oppnevnt når prosjektet er kommet vel i gang, og det er klart hvilken kompetanse medveilederen skal inneha.

PHS vurderer kvaliteten på veiledningen som gjennomgående bra. I de tilfeller hvor veiledningsforholdet ikke har fungert tilfredsstillende, er det systemer for å fange opp dette. Veilederkapasiteten vurderes som stort sett tilfredsstillende. Dette er blant annet et resultat av nye faglige stillinger i løpet av 2014-15 og økning i antall ansatte med forsknings- og veiledningskompetanse på fakultetet.

FSV har ikke rapportert noen generell kommentar om oppfølging av ph.d.-kandidater.

## 5. Veiledningsforhold og oppfølging av veiledere

### *Veiledningskapasitet og utfordringer i veiledningssituasjon*

NORD har generelt god og kvalifisert veilederkompetanse innenfor ph.d.-programmenes fagområde, selv om det minste fakultetet kan oppleve midlertidig kapasitetsproblemer ved for rask økning i antall ph.d.-avtaler. Det er sterkt fokus på både veileder-kapasitet, -kompetanse og -opplæring ved alle fakultetene.

FBA har som mål at alle veiledere først skal være medveileder for å få erfaring. Fakultetet hadde ønsket flere veiledere med mer erfaring. Dette vil være et fokusområde i 2016 ettersom fakultetet har fått flere KD-finansierte stillinger. Ved rekruttering av nye faglig ansatte er veiledererfaring på ph.d.-nivå ett av kriteriene som blir vurdert.

Ved FSV er det siden 2014 gjennomført årlig intern veilederopplæring, og det er nå flere førsteamanuensiser som ønsker å være veiledere enn FSV har ph.d.-kandidater. FSV har i tillegg et veilederforum som har jevnlige møter, hvor veilederne kan ta opp eventuelle problemer.

HHN har en generelt god veiledningskapasitet med mange kvalifiserte veiledere, men mangler erfarne hovedveiledere på finans. For å kompensere for dette brukes professor II til hovedveileder mens personer i hovedstillinger får erfaring som medveiledere, med tanke på å bli erfarne hovedveiledere på sikt. Flere av HHNs veiledere har deltatt på veilederkvalifiseringskurs i regi av UIN/UIA/UIS. Veilederne deltar også i veiledernettsverk i regi av forskerskolene HHN er medlem av.

Kapasiteten på veiledningskorpset ved PHS oppleves som tilstrekkelig, og de har ikke hatt problemer med å dekke behovet for interne og eksterne opponenter. Fakultetet får også tilbud fra interesserte og velkvalifiserte personer om muligheten for å delta i gjennomføringen av programmet med begrunnelse i at programmet og fagmiljøet oppleves interessant. PHS ser imidlertid en utfordring i å sikre rekruttering av professorer ved naturlig avgang av ansatte, og å øke bemanningen i takt med utviklingen.

**Tabell 6: Medveiledere i 2015**

Fakultet (antall avtaler)	FBA (21) *	FSV (25)	HHN (28) *	PHS (35)
Andel kandidater med oppnevnt medveileder(e)	100 %	100 %	100 %	40 %
Herav andel med interne medveiledere	86 %	8 %	63 %	71 %
Herav andel med eksterne medveiledere	38 %	92 %	53 %	29 %

*Kilde: Fakultetene*

*\* Hver kandidat på FBA har 1-4 medveiledere og noen kandidater ved HNB har 2 medveiledere.*

*FSV har ikke svart på andel eksterne medveiledere, men siden alle er oppgitt å ha en medveileder og kun 2 av dem er oppgitt å være interne er antallet eksterne medveiledere estimert til 23.*

Alle kandidater ved NORD skal som hovedregel ha to veiledere. I så måte viser tabell 6 at PHS har en større utfordring siden kun 40 % har medveileder. Ved HNB og særlig FSV var det en høy andel eksterne som fungerte som medveileder i 2015. Dette er med på å gi programmet eksterne relasjoner utover de etablerte samarbeidsavtalene.

### *Oppfølging av veiledere*

NORD tilbyr i et samarbeid med UiS og UiA, organisert veilederopplæring for ph.d.-veiledere. Kapasiteten er økt fra seks til 12 plasser på kursene i 2016. FSV arrangerer som nevnt over egen veilederopplæring, og har på den måten kunnet tilby alle sine ph.d.-veiledere kompetanseheving. Dette har også gitt noe bedre kapasitet for de øvrige fakultetene ved NORD. I opptaket høsten 2015 ble det tatt hensyn til den kommende fusjonen med tidligere Høgskolen i Nesna og Høgskolen i Nord-

Trøndelag og disse ble tildelt henholdsvis 1 og 2 plasser for veiledere innen praktisk kunnskap. Kapasitetsøkningen ble på 1-2 plasser for hvert av fakultetene på tidligere UiN.

FBA har som målsetting at alle som er veiledere skal ha gjennomgått et veilederkurset og ønsker høyere kapasitet på overnevnte veilederkurset.

HHN har ikke gjennomført veilederforum i 2015, men har allerede gjennomført ett i 2016. HHN har hatt flere deltakere på veilederkvalifiseringskurs i regi av NORD/UiS/UiA, og vil prioritere deltakelse på framtidige kurs. I tillegg er det gitt tilbud om veilederseminar og dialog om veiledning gjennom de to forskerskolene HHN er medlem av.

Ved PHS er fagdage med program over 2-5 dager, obligatorisk for alle veiledere tilknyttet Senter for praktisk kunnskap (SPK). Veilederens opplæring skjer gjennom faglige diskusjoner med basis i doktorgradskandidatens arbeid og evaluering av gjennomførte kursprogram. Det er imidlertid avdekket behov for et veiledningsfora for alle ansatte som veileder inn i programmet, men som ellers ikke deltar i fagdage eller sentermøtene. I 2016 blir det derfor for første gang kjørt veiledningsseminar for alle veiledere knyttet til fakultetets phd- program.

PHS bemerker at det kan være en utfordring i å skape et enhetlig fagmiljø, da flere av senterets og fakultetets ansatte er deltidsansatt og derfor, eller av andre grunner, ikke bor i Bodø. Det er en utfordring å finne den riktige balanse mellom impulser utenfra for (delstillinger) og etablering av, et stabilt fagmiljø (100 % stillinger).

#### **Fakultetenes generelle vurdering om veiledningsforhold og oppfølging av veiledere**

FBA vil i 2016 innføre en tettere oppfølging av hovedveilederne. Dekan vil ha møter med alle hovedveiledere som har kandidater som skal disputere i løpet av kalenderåret. Etter hvert vil disse møtene gjennomføres rutinemessig minimum 9 måneder før kandidatene skal disputere. Møtene kan etter behov bli fulgt tettere opp med møter hvor også kandidaten deltar.

HHN har god kapasitet og kvalitet på veiledere, og har flere aktuelle veiledere på de ulike fagområdene i doktorgradsprogrammet. I framdriftsrapporteringen som nylig er gjennomført ved HHN, framkom det at både ph.d. kandidater og veiledere er gjennomgående fornøyde med hvordan veiledningsforholdene fungerer. HHN har videre god erfaring med å bruke professor II-stillinger til å støtte opp rundt ph.d.-kandidatene, enten som formelt oppnevnte medveiledere eller gjennom seminarer der ph.d.-kandidatene deltar og får tilbakemelding på sitt arbeid.

PHS ser oppfølging av veiledere som stort sett tilfredsstillende. Men samtidig vil de i 2016 gjennomføre veilederfora og seminarer også utenfor rammen av dagens etablerte sentermøter og fagdager.

## **6. Kursportefølje**

Ved Nord er det totalt arrangert 18 ph.d.-kurs i 2015, se tabell 7. Dette er både generiske og spesifikke kurs. Eksterne medarrangører og eksterne deltakere viser faglig attraktivitet fra øvrige institusjoner i UH-sektoren.

**Tabell 7: Ph.d.-kurs og ekstern relevans**

Fakultet	FBA	FSV	HHN	PHS	NORD
Antall ph.d.-kurs 2015	5	1	7	5	18
Antall kurs med ekstern partner	1	0	4	3	8
Eksterne deltakere	Ja	Ja	Ja	Ja	-

Kilde: Fakultetene

Fakultetene ved NORD tilbyr sine ph.d.-kurs åpent for eksterne deltakere, og alle hadde eksterne deltakere på kursene i 2015. Alle ph.d.-kurs blir evaluert, men i hvilken form, når og av hvem varierer fra fakultet til fakultet.

Med finansiell støtte fra Forskerutdanningsnettverket Nord-Norge ble det høsten 2015 arrangert et akademisk skriveseminar for førsteårs ph.d.-kandidater som fokuserte på kandidatens ståsted som forsker akademisk, etisk og moralsk, og som gjennomfører av eget prosjekt. Seminaret gav ingen studiepoeng. 21 av 22 deltakere kom fra de fire ph.d.-programmene ved NORD, og den siste var ph.d.-kandidat ved Høgskolen i Narvik.

## 7. Rekrutteringsgrunnlag og attraktivitet

*Vurdering av programmets rekrutteringsevne og faglige nivået på søkerne.*

**Tabell 8: Etterspørselstrykk**

Fakultet	FBA	FSV	HHN	PHS	NORD
Antall utlyste ph.d.-stillinger 2015	8	3	4	8*	23
Antall søkere i gjennomsnitt pr. utlysning	30	10-15	3	1,4	≈12
Antall opptatt uten forutgående utlysning ved NORD	1	1	2	5	9

*Kilde: Fakultetene*

*\* Tre av de åtte utlyste stillingen ved PHS ble senere trukket tilbake.*

Det er et stort sprik mellom antall søker på fakultetene FBA og FVS på den ene siden og på fakultetene PHS og HHB på den andre. Dette skyldes sannsynligvis at de to sistnevnte har oppgitt kun kvalifiserte søkere, mens det er noe usikkert om de to førstnevnte kan ha oppgitt alle. Hvorvidt utlysningen er åpen eller knyttet til et bestemt prosjekt eller en bestemt forskningsgruppe vil også virke inn på søkerantallet. Åpne utlysninger vil som regel tiltrekke seg flere søkere.

FBA er det fakultetet som tiltrekker flest internasjonale søkere og det er nok hovedårsaken til det svært høye antall søkere i gjennomsnitt pr. utlysning.

Generelt kan det stille spørsmål ved om 1,4 til 3 kvalifiserte søkere, slik situasjonen var ved PHS og HHB i 2015, er et tilstrekkelig antall for å sikre ansettelse av gode kandidater med tilfredsstillende gjennomføringsevne. Men så lenge det er en vitenskapelig komité som vurderer søkerens prosjekt og de formelle kravene til opptak må vi anta at alle relevante momenter for opptak som ph.d.-kandidat er vurdert og kravene innfridd. Det er ikke oppgitt i fakultetenes rapporten om utlysningene var åpne eller ikke.

Det er ønskelig fra universitetets side at fleste mulige har konkurrert om stipendene for å optimalisere kvaliteten på kandidatene. Nærmere en tredjedel av de nye ph.d.-kandidatene i 2015 ble opptatt uten forutgående utlysning. For program med mange kandidater avlønnnet av eksterne arbeidsgivere og av andre institusjoner i UH-sektoren, vil konkurranseutsettingen naturlig nok ikke være like høy.

### *Første jobb for siste års disputerte*

Programmenes samfunnsrelevans og bidrag til entreprenørskap kan blant annet synliggjøres ved førstejobb etter disputas. Alle fakultetene ansatte i 2015 egne doktorander og alle programmene hadde doktorander som ble ansatt i eksterne foretak. Eksterne institusjoners interesse for og ansettelse av våre doktorer bidrar til nettverksbygging og knytter Nord universitet tettere til norsk næringsliv og til internasjonale institusjoner. Det er positivt for regionen at hele 85 % av doktorene har funnet førstejobben i Nordland.

Av de 13 som disputerte ved Nord universitet i 2015 er hele åtte (60 %) ansatt som forskere/førsteamanuenser ved Nord universitet. Dette er et viktig bidrag til kompetansebygging av egen institusjon. To er ansatt ved Nordlandsforskning, en er ansatt ved UiT, en forsker og underviser ved Stockholm dramatiska högskola og en er forsøksleder ved LetSea (Helgeland Havbruksstasjon).

## 8. Oppsummering og oppfølging 2016

De tre største utfordringene for kvaliteten av ph.d.-utdanningen i 2015 med de tiltak som settes inn i 2016 er:

- Veilederkapasitet og kompetanse
  - I 2016 skal samarbeidet med UiS og UiA videreføres og antall plasser på veilederkompetansekurset økes.
- Gjennomføringsgrad
  - Fakultetene vil i 2016 sette inn en rekke tiltak for å følge opp og tilrettelegge for kandidatene gjennom hele ph.d.-løpet slik at forskerutdanningen gjennomføres på normert tid.
- Antall ph.d.-avtaler
  - Nord universitet er tildelt 36 nye rekrutteringsstipend fra Kunnskapsdepartementet og disse er, sammen med en omfordeling av eksisterende stipend, distribuert slik at alle programmene skal ha et tilstrekkelig antall avtaler til å kunne kreere minimum fem doktorer pr. år. Samtidig er de områdene NORD trenger faglig kompetanseheving prioritert.

Som et resultat av ny ph.d.-forskrift vil alle programmene revidere sine utfyllende retningslinjer, både for å være i tråd med de nye bestemmelsene og for å regulere de tiltakene og revideringene fakultetene finner nødvendig for å oppnå høyere kvalitet og gjennomstrømming.

Et administrativt ph.d.-forum er et viktig tiltak for erfaringsutveksling, koordinering av rutiner ved NORD og kompetanseheving for de som arbeider med administrasjon av forskerutdanningen ved fakultetene og i sentraladministrasjon. Ph.d.-forumet utvides med ph.d.-programmernes faglige programansvarlige i de utredninger hvor det er tiltrengt. Det er med på å sikre at støttetjenesten har den kompetanse, kunnskap og forståelse som kreves for at de strategiske og kvalitetsmessige målene Nord universitet har satt for forskerutdanningen nås.

Nord universitet  
21.04.2016