

Utvecklingsplan efter utvärdering av forskarutbildningen i pedagogiskt arbete

Beskrivning processen för utvecklingsplanens utarbetande:

Föreliggande utvecklingsplan för forskarutbildningen i pedagogiskt arbete har utarbetats av studierektor Mats Tegmark och ämnesföreträdare Sara Irisdotter Aldenmyr i samråd med Arbetsgruppen för forskarutbildning i pedagogiskt arbete (AgFu; tidigare FUR) samt Institutionen för lärarutbildnings ledningsråd (IL). Analysarbetet som ligger till grund för utvecklingsplanen påbörjades redan under hösten 2022 efter att bedömargruppens utlåtande skickats ut. Förutom i ovan nämnda fora presenterades och diskuterades huvudpunkterna i utlåtandet även i utbildningens handledar- respektive doktorandkollegium.

Styrkor och goda exempel

1. *Doktoranderna har sin anställning vid HDa, med undantag av tre doktorander som är anställda av olika skolhuvudman. Av doktoranderna är 16 placerade vid ILU, 2 vid Institutionen för hälsa och välfärd och 2 vid Institutionen för språk, litteratur och lärande.*

Kommentar: Från att huvudsakligen ha rekryterat doktorander via regionala forskarskolor där merparten haft sin anställning hos sin kommunala huvudman, har idag alla utom två sin anställning vid HDa. Den ökade interna finansieringen av doktorander och deras koppling till lärarutbildningens forsknings- och utbildningsmiljö ser vi som en styrka för såväl doktorandernas delaktighet i miljön som utbildningens stabilitet. Vi ser också en styrka i att doktorander även fortsättningsvis finansieras av andra institutioner som är delaktiga i lärarutbildningens forsknings- och utbildningsmiljö. Detta förutsätter dock att de miljöer som finansierar doktorander också bejakar doktorandernas behov av att delta i en livaktig utbildningsvetenskaplig miljö, inklusive de sammanhang som forskarutbildningens värdinstitution erbjuder. På så vis kan forskarutbildningen i pedagogiskt arbete bidra till att hålla samman hela lärarutbildningsområdet som en akademisk miljö.

2. *Det finns goda strukturer i form av planeringsseminarium, mitt- och slutseminarium, kursutvärderingar till grund för kursutveckling, individuella studieplaner (ISP) som viktigt juridiskt dokument, samt studierektorns individuella samtal med doktorander då ISP uppdateras.*

Kommentar: Vi håller med om att dagens struktur och arbetsformer för att säkerställa kvalitet och uppföljning av doktorandernas progression i utbildningen fungerar tillfredsställande. Men samtidigt ser vi ett behov av att ytterligare förtydliga och delvis strama upp kvalitetsuppföljningen i samband med doktorandernas avstämningsseminarier. Ett utvecklingsarbete har därför inletts med syfte att ge de interna granskarna en tydligare roll som kvalitetsuppföljare för att säkerställa att doktoranderna kan bli klara på utsatt tid.

3. *Seminarieverksamheten synes väl tillgodosedd med ett högre seminarium, aktiva forskargrupper samt ett seminarium som doktoranderna själva driver.*

Kommentar: Vi instämmer i att doktoranderna har ett gott utbud av forskargrupper och en aktiv seminariemiljö, men att få alla doktorander att delta i det högre utbildningsvetenskapliga seminariet har varit och delvis är en utmaning. Åtgärder har dock vidtagits för att bättre involvera doktoranderna som utsedda läsare tillsammans med en disputerad forskare enligt ett löpande schema. Även deltagande i någon av de högskoleinterna forskningsgrupperna (på ILU såväl som

ISLL) är något som kommer förtydligas i de interna riktlinjer som nu ses över i samband med att en doktorandhandbok tas fram.

4. *Extern handledarkompetens i miljön ger möjlighet till samarbete med andra lärosäten och gott genomförande av handledning.*

Kommentar: Här instämmer vi i nämndens bedömning, även om också vi kan se utmaningar med en alltför stor andel externa handledare. I takt med att den interna handledarkompetensen byggs ut och förstärks, kommer vi arbeta för att minska andelen externa huvudhandledare. Men samtidigt ser vi också en stor styrka i att fortsätta anlita externa biträdande handledare, dels för att säkerställa att doktoranderna får den specialistkompetens som vi bedömer är nödvändig, dels för att upprätthålla och bygga nya nätverk som stärker handledarkollegiets sammansättning.

5. *Ett handledarkollegium finns för att dryfta angelägna frågor och utgör en viktig struktur i forskarutbildningen, inte minst då så många handledare är externa.*

Kommentar: Vi instämmer i att handledarkollegiet fyller en viktig funktion för att utveckla och säkerställa kvaliteten i utbildningen i allmänhet, och handledarskapet i synnerhet. Kollegiet fyller också en viktig funktion för att skapa samhörighet och delaktighet i utbildningen då flera handledare också handleder doktorander vid andra lärosäten. Kollegiet fungerar också som en viktig referensgrupp för studierektor och övriga ledamöter i utbildningens arbetsgrupp i samband med att strategiska frågor behöver dryftas.

6. *Doktoranderna är i huvudsak positiva till forskarutbildningsmiljön inklusive inflytande, psykosocial arbetsmiljö med skrivarinternat och doktoranddagar, enskilda samtal, upparbetade rutiner för handledarbyte och möjligheter att arbeta på distans.*

Kommentar: Det faktum att doktorander nu sitter med i tre kollegiala organ (FUN, IL och AgFu) gör att deras inflytande har stärkts samtidigt som doktoranderna också själva tagit flera egna initiativ till hur de vill utveckla sin miljö. Här menar vi att det välfungerande doktorandkollegiet är en nyckelfaktor.

7. *Samverkan mellan HDa och skolhuvudmännen, med Pedagogiskt utvecklingscentrum Dalarna (PUD) som nav, är en naturlig del av verksamheten och en särskild forskarutbildningskurs ges för kommunikation och samhällsutveckling.*

Kommentar: Samverkan med skolhuvudmännen i regionen genom PUD har varit avgörande för utvecklingen av vår forskarutbildning, och är fortfarande viktig för doktorandrekrutering och möjligheten för våra doktorander att få tillträde till regionens skolor och förskolor för sin empiriinsamling, samt för presentation och diskussion av forskningsresultat. Samtidigt ser vi en potentiell risk i att skolhuvudmännen inte är lika delaktiga som tidigare i doktorandrekruteringen och ägandeskapet av utbildningen i samband med att andelen kommunfinansierade doktorander har minskat drastiskt. Här ser vi ett behov av att fortsätta med strategiska utlysningar av minst en PUD-finansierad doktorand inför varje nyantagning som sker varannan höst.

Utvecklingspotential

1. *Genomströmningen av doktorander tar längre tid än den stipulerade. Det är en utmaning när studier kombineras med arbete, särskilt då licentiander förväntades bedriva forskarutbildningsstudier på 50 procent med parallellt arbete. För doktorander anställda vid HDa gäller dock 80 procent för studier och 20 procent för arbete.*

Kommentera utlåtandet: Utmaningen med att bedriva forskarstudier på 50 procent samtidigt som det tidigare läraryrket ska krympas till halvtid är något vi identifierat vid tidigare granskningar och därför redan delvis åtgärdat. Sedan hösten 2018 har vi endast antagit externfinansierade

doktorander med 80 procents forskarstudier. En annan konsekvens som problemet med genomströmning medför är att många av våra doktorander som inte blir klara i tid övergår till att undervisa på heltid och får då svårt att hitta sammanhållande skrivtid för att slutföra sina avhandlingsmanus. Ytterligare en omständighet som gjort att många doktorander tagit mer än fyra nettoår på sig att slutföra sin utbildning fram till doktorsexamen är att de först varit antagna som kommunfinansierade doktorander fram till en licentiatexamen, och därefter har erhållit en statligt finansierad doktorandtjänst för att "fortsätta" fram till en doktorsexamen. Detta har visat sig vara mycket svårt att genomföra på sammanlagt fyra nettoår då de vanligtvis har varit tvungna att delvis omarbeta resultaten från sin licuppsats samt genomföra ytterligare empiriinsamling och komplettera såväl teori- som metodologi. Av denna anledning görs därför numera en mer grundlig och realistisk tidsplan för de doktorander som antas med en tidigare licentiatexamen.

Beskriv ställningstaganden och planerade åtgärder: Med anledning av ovanstående är vårt ställningstagande därför att i framtiden inte anta någon doktorand med en lägre omfattning än 80 procent forskarstudier, samt att göra en grundligare analys av hur stor del av en tidigare licentiatutbildning, inklusive uppsatsarbetet, som kan tillgodoräknas in i en doktorsexamen. Ytterligare planerade, och delvis redan vidtagna, åtgärder för att underlätta för doktorander att bli klara i tid beskrivs nedan.

- *Mer tid och större omsorg läggs på doktorandens projektplan.* Deadline för att den första versionen av ISP ska fastställas har förlängts från en till tre månader efter utbildningsstart för att möjliggöra en mer genomarbetad planering. Ytterligare åtgärder i detta avseende är att ta fram tydligare instruktioner för hur detaljerad doktorandens tidsplan ska vara, samt vilka avhandlingsdelar som förväntas vara klara vid de tre avstämningsseminarierna.

- *Tydligare uppföljning och stöd av utsedd intern granskare i samband med avstämningsseminarier.* För att doktorand och handledare ska få ut det mesta av den kollegiala granskning som utförs av extern (eller intern) läsare av avhandlingsmanus i samband med avstämningsseminariet, kommer vid 50- och 90-procentsseminariet en intern senior forskare att utses med uppgift att läsa doktorandens manus, delta vid seminariet och det efterföljande samtalet tillsammans med doktorand, handledare och ev. extern granskare. Överenskomna åtgärder förs in i doktorandens ISP och följs upp av studierektor enligt tidigare praxis.

- *Tätare samarbete med avdelningschef.* Ytterligare en utmaning som framkommit i de enskilda doktorandsamtalen är doktorandernas upplevda svårighet att klara av institutionstjänstgöringen på 20 procent av sin arbetstid. Många doktorander är nya i rollen som lärarutbildare och har höga kvalitetskrav på sig själva. Då institutionen varit kort om lärarpersonal inom vissa program har det varit svårt för doktorander att få igenom sina önskemål om ett undervisningsschema anpassat till deras egen utbildning. Introduktionsmöten med alla nya doktorander och deras chefer genomförs alltid (efter antagning, helst före utbildningsstart) av studierektor. Därefter ska återkommande medarbetarsamtal och tjänsteplanering med avdelningschef ske en respektive två gånger per termin.

2. *Det finns utmaningar i att rekrytera doktorander med utländsk bakgrund, vilket bottnar i krav på svenska som en del av behörigheten till forskarutbildningsämnet samt att ämnet pedagogiskt arbete har en koppling till svensk skola och lärarutbildning.*

Kommentera utlåtandet: Det faktum att forskarutbildningsämnets studieobjekt är definierat som undervisning, lärande, fostran och omsorg i institutionella pedagogiska praktiker gör att vi måste säkerställa att doktoranderna i ämnet har språkliga förutsättningar att studera dessa praktiker, vilka idag till övervägande del bedrivs på svenska inom skolväsendet såväl som den statligt styrda lärarutbildningen. Samtidigt menar vi att utmaningen med att rekrytera doktorander med utländsk bakgrund inte uteslutande beror på bristande internationell rekrytering, utan speglar det faktum att den svenska lärarkåren består av en förhållandevis låg andel lärare med utländsk bakgrund jämfört med samhället i stort.

Beskriv ställningstaganden och planerade åtgärder: För att öka andelen doktorander med utländsk bakgrund avser vi, i stället för att göra avkall på kravet på grundläggande kunskaper i svenska, att genomföra riktade utlysningar med fokus på mångfald i syfte att attrahera denna kategori av sökande. Se även åtgärder beskrivna nedan under rubriken Krav på åtgärder.

3. *Det finns ett behov av att handledare utvecklar statistisk kompetens i samband med kvantitativa studier.*

Kommentera utlåtandet: Idag är det förhållandevis få doktorander som bedriver kvantitativa studier inom ämnet, vilket vi menar beror på att de redan i sin ansökan skrivit fram projektidéer som bygger på deras tidigare erfarenheter av examensarbeten på avancerad nivå, vilka nästan helt uteslutande är av kvalitativ art, bl.a. beroende på arbetenas begränsade omfattning. För att doktoranderna även ska genomföra kvantitativa studier krävs därför att det finns handledare som själva har erfarenhet av denna form av studier och som känner sig trygga i att handleda sådana projekt.

Beskriv ställningstaganden och planerade åtgärder: Vi ser därför det som en långsiktig process att successivt utveckla handledarkompetens av kvantitativa studier. På kort sikt handlar det om att rekrytera nya handledare som själva redan har erfarenhet av kvantitativa studier. På lång sikt handlar det om att skapa förutsättningar för befintliga handledare att kompetensutveckla sig inom detta område. Här tror vi inte att det räcker med att erbjuda enstaka workshops, utan det handlar om att bygga forskargrupper där statistisk kompetens ingår så att allt fler forskande handledare känner sig trygga med att själva inkludera kvantitativa metoder i sin egen forskning. Under hösten 2022 togs ett första steg i denna riktning i form av en 7,5 hp-kurs i statistisk analys för utbildningsvetenskapliga studier som lästes av både doktorander och disputerade lärare. Nästa steg handlar om att rekrytera en kvantitativt inriktad utbildningsvetenskaplig forskare med uppgift att bistå såväl enskilda disputerade forskare och doktorander som forskargrupper med planering och genomförande av kvantitativa studier. På så vis hoppas vi att allt fler forskande handledare vågar ta steget till att både bedriva egna kvantitativa studier och få fler doktorander att genomföra denna typ av studier.

4. *En hög andel externa handledare är en tillgång men också en risk, då det ställer stora krav på koordinering samt tydlighet i vem som styr och hur beslut fattas. I nuläget kommer inte de externa handledarnas kompetens och perspektiv hela miljön till del. Det är också tveksamt att huvudhandledare inte behöver vara anställda vid HDa.*

Kommentera utlåtandet: Det är sant att utbildningen inledningsvis har haft en hög andel externa handledare, men i dagsläget är det endast 4 av 27 huvudhandledare som inte har anställning vid HDa. I samtliga dessa fyra fall handlar det om att intern senior kompetens saknades inom projektets ämnesinriktning då doktoranden antogs. Ytterligare fem doktorander handleds av huvudhandledare med tidsbegränsade deltidsanställningar (20%) vid HDa. Dessa fyra huvudhandledare menar vi dock är väl integrerade i lärarutbildningsmiljön vid högskolan, bl.a. genom att leda varsin kollegial forskningsgrupp, presentera sin forskning på högre seminarier och två av dem är kursansvariga för forskarutbildningskurser.

Beskriv ställningstaganden och planerade åtgärder: Redan sedan tidigare sker ingen utlysning av internt finansierade doktorandtjänster, eller antagning av doktorander, inom ämnesinriktningar där intern senior kompetens saknas. I de fall vi har antagit doktorander med externa huvudhandledare har detta motiverats med att den specifika ämnesinriktningen varit i behov av vetenskaplig kompetensförstärkning och att extern finansiering har funnits (t.ex. inom inriktningar som matematikdidaktik och hållbar utveckling). Planerade åtgärder för att säkerställa tillgången på intern huvudhandledarkompetens är dels strategiska rekryteringar av senior lärarkompetens inom pedagogiskt arbete, dels återkommande utlysningar av särskilda

meriteringsmedel för att ge lektorer goda förutsättningar att docentmeritera sig. I och med att forskarutbildningen i dagsläget är fullt utbyggd (med ca 25 doktorander) minskar också incitamenten för att anta externfinansierade doktorander med ämnesinriktningar inom vilka senior kompetens saknas. Vi ser det därför som högst osannolikt att ytterligare doktorander antas med externa huvudhandledare.

5. *HDA saken egen handledarutbildning.*

Kommentera utlåtandet: Vi har inte upplevt detta som en brist. Tvärtom vittnar de handledare som genomgått handledarutbildning vid Örebro (eller andra) universitet om styrkan i att få möta andra forskande handledare från det egna såväl som andra ämnesområden liksom från andra lärosäten, vilket ger ett bredare perspektiv på handledaruppdraget.

Beskriv ställningstaganden och planerade åtgärder: Vi menar därför att denna fråga bör lyftas på en högskoleövergripande nivå för att få ett bättre kunskapsunderlag om vad som ev. brister (kvalitetsmässigt eller ekonomiskt) med nuvarande ordning innan åtgärder vidtas för att skapa en egen handledarutbildning.

6. *Handledare är i sin anställning endast garanterade fem procent forskning/ kompetensutveckling.*

Kommentera utlåtandet: Detta är en återkommande kommentar varje gång högskolans utbildningar blir externt utvärderade, vilket visar på att vårt arbetstidsavtal skiljer sig från de vid andra lärosäten. Vi skulle gärna se att den garanterade tiden för kompetensutveckling gick att höja från 5% till åtminstone 10% för samtlig lärarpersonal.

Beskriv ställningstaganden och planerade åtgärder: Men samtidigt ser vi att våra disputerade lärare inom ILU har kunnat erbjudas en schablon om 20% internfinansierad forskning under de senaste åren. Dessutom finns ytterligare möjligheter (utöver meriteringsmedlen som beskrivits ovan) för disputerade lärare att söka forskningsmedel från den PUD-finansierade Skolforskningsfonden, vilket gör att den sammanlagda interna forskningsfinansieringen nu kan uppgå till 30%.

7. *Doktoranderna uttrycker en viss oro för att distansarbete, delvis beroende på brist på enskilda arbetsrum, kan gå ut över den sociala arbetsmiljön och avsaknad av formella och informella fysiska möten.*

Kommentera utlåtandet: Rumsbristen är en utmaning för hela högskolan som även drabbar doktoranderna. I dagsläget erbjuds alla doktorander en arbetsplats på högskolan. Däremot får de dela rum då de inte har samma höga andel nätbaserad undervisning som läraranställda. Inte heller kan alla doktorander i pedagogiskt arbete sitta samlat då de har sin anställning inom tre olika institutioner som alla ser "sina" doktorander som viktiga för respektive institutions forskningsmiljö.

Beskriv ställningstaganden och planerade åtgärder: Ansvariga för forskarutbildningen i pedagogiskt har i dialog med avdelningschefer och prefekter så lång det varit möjligt försökt tillmötesgå doktorandernas önskemål vad gäller den fysiska och sociala arbetsmiljön. För att motverka fysisk och social isolering, framför allt under andra halvan av utbildningen då de gemensamma obligatoriska kurserna är avklarade, genomförs tre möten per termin med doktorandkollegiet, som följs av ett doktorandseminarium enligt ett rullande ansvarsschema. Dessutom förväntas doktoranderna delta aktivt i det högre utbildningsvetenskapliga seminarier (träffas varannan vecka, ansvarsuppgifter enligt schema), de månatliga träffarna med den forskningsgrupp de anslutit till samt deras doktorandkollegors avstämningsseminarier och disputationer/licentiatseminarier (ca 5–10 per termin). Informella fysiska möten ställer krav på att doktoranderna finns på plats, vilket vi också uppmuntrar. Men vi finner de omotiverat att kräva fysisk närvaro för doktorander under perioder då inga formella fysiska möten äger rum.

Krav på åtgärder /utvecklingsarbete för forskarutbildningen i Pedagogiskt arbete

1. *Mångfald och internationalisering bör stärkas. Det kan handla om att rekrytera fler doktorander med utländsk härkomst, där möjligheten att ta bort svenska som särskilt behörighetskrav i den Allmänna studieplanen bör övervägas. Det handlar dessutom om att se över kursinnehåll och litteratur så att de speglar både nationella och internationella perspektiv, samt möjligheter till utlandsvistelse och konferensdeltagande för doktorander.*

Kommentera utlåtandet: Rekrytering av fler doktorander med utländsk bakgrund kopplat till utbildningens krav på kunskaper i svenska har redan kommenterats ovan. Vad gäller behovet av att se över kursinnehåll och litteratur avseende mångfald i betydelsen både nationella och internationella perspektiv, så delar vi inte riktigt sakkunnigas bedömning att dessa perspektiv idag saknas inom utbildningen. Bedömningen att litteratur och innehåll bygger på en alltför snäv anglosaxisk skrivarkonvention baseras på att de underlag som skickades in var hämtade från den obligatoriska kursen *Academic writing and speaking in English*, vars syfte är att göra doktoranderna bekanta med vad som krävs för internationell publicering. Tvärtom så bygger alltså denna kurs, liksom de obligatoriska kurserna i sin helhet, på ett pluralistiskt och kontextuellt perspektiv, som innebär att doktoranderna ska få en förståelse för de olika akademiska genrer, konventioner och paradigmer som utvecklats historiskt och idag rymms parallellt inom pedagogiskt arbete som kunskapsområde. Det är också därför vi har utvecklat kursen *Forskningskommunikation för samhällsutveckling* där doktoranderna får utveckla olika former av populärvetenskapligt skrivande som komplement till just det akademiska skrivandet av avhandling och vetenskaplig artikel.

Beskriv konkreta åtgärder inklusive tidplan och ansvar:

- Inför kommande doktorandantagning, som planeras till hösten 2024, kommer mångfaldsperspektivet att särskilt beaktas redan vid utformningen av utlysningens/-arnas profil. Samtidigt är det vår förhoppning att en sådan riktad utlysning ska kunna resultera i att vi får fler sökande med utländsk bakgrund. Arbetet med att utveckla profilerna på nästkommande doktorandutlysningar kommer påbörjas redan under andra halvan av vårterminen 2023 i samband med att institutionernas inriktnings-VP för 2024 ska tas fram. Färdiga förslag på annonser och hur doktorandtjänsterna ska marknadsföras ska vara klara senast i december 2023 för att kunna publiceras redan i januari 2024. Ansvarig: Arbetsgruppen för forskarutbildning i pedagogiskt arbete (AgFu består av: prorektor forskning ILU, ämnesföreträdare pedagogiskt arbete, studierektor, representant från ISLL, doktorandrepresentant samt forskarutbildningssamordnare) bereder frågan inför hörande i IL och beslut av prefekt. I beredningsarbetet involveras också HR och kommunikationsavdelningen.
- Kursinnehåll och litteratur ses över kontinuerligt i samband med kursvärdering och kursanalys, samt inför varje nytt kurstillfälle, för att säkerställa såväl jämställdhets- som mångfaldsperspektiv. Ansvariga för detta är kursansvariga i samråd med examinator och studierektor. Vi ser det inte som befogat att i nuläget prioritera ytterligare åtgärder i denna fråga.
- Doktorandernas möjligheter till utlandsvistelse och konferensdeltagande bedömer vi som goda. Däremot utnyttjas inte möjligheterna till längre utlandsvistelse i lika stor grad som de för konferensdeltagande, vilket bland annat beror på att merparten av doktoranderna har familj med yngre barn. Vi har bjudit in högskolans internationaliseringsansvarige för dialog med AgFu för att se över det informationspaket som finns på vår hemsida, samt bokat in internationaliseringsansvarige på ett kommande doktorandkollegium för att kunna ge direkt information till doktoranderna samt svara på frågor. Under våren 2023 kommer dessutom frågan om internationalisering i allmänhet och doktoranders utlandsvistelser i synnerhet att lyftas på handledarkollegiet för att trycka på betydelsen av att handledarna arbetar gemensamt för att fler av våra doktorander ska genomföra utlandsvistelser under sin doktorandperiod.
- Ytterligare en åtgärd för att stärka internationaliseringsperspektivet i utbildningen är att återkommande knyta internationella gästforskare/-lärare med kompetens inom

lärarutbildningsområdet till institutionen. Ett särskilt uppdrag i syfte att söka externa medel för detta ändamål kommer därför att skrivas in i VP för 2024. Ansvarig: prorektor för forskning i samråd med arbetsgruppen för forskning.

Ange vad som kommer att skrivas in i institutionens kommande VP:

Mångfaldsperspektivet ska särskilt beaktas vid utformningen av doktorandutlysningarna inför ht2024.

Externa medel ska sökas för att kunna knyta internationell gästforskare/-lärare inom lärarutbildningsområdet till institutionen.

2. *För att öka andelen HDa-anställda lärare med handledarkompetens samt skapa strukturer för hållbarhet behöver en långsiktig kompetensförsörjningsplan tas fram. Ett program för akademisk meritering inom området pedagogiskt arbete bör även tas fram.*

Kommentera utlåtandet:

Det faktum att forskarutbildningen i pedagogiskt arbete utgör en integrerad del av hela lärarutbildningsområdet innebär både en styrka och en utmaning när det gäller kompetensförsörjning. Det är en styrka på så vis att utbildningen har en relativt bred rekryteringsbas från tre olika institutioner. Samtidigt är det en utmaning att konkurrera med övriga uppdrag inom utbildning, forskning och samverkan. Detta gör att det vanligtvis tar relativt lång tid innan lärare inom miljön uppnår docentkompetens och kan ta på sig huvudhandledarskap såväl som övriga undervisningsuppdrag inom utbildningen.

Beskriv konkreta åtgärder inklusive tidplan och ansvar:

För att möta dessa utmaningar och möjliggöra för disputerade lärare att meritera sig akademiskt samtidigt som de bidrar till att forskningsförankra institutionens relativt omfattande utbildnings- och samverkansuppdrag, har institutionen inför 2023 erbjudit samtliga disputerade lärare en schablon om 20 procents forskning under förutsättning att tidigare åtaganden slutförts och att en realistisk forskningsplan upprättats. För att ytterligare möjliggöra för disputerade forskare att meritera sig forskningsmässigt har rektor fattat beslut om att vartannat år utlysa två s.k. meriteringsuppdrag om 30 procents forskning under två år. I syfte att stimulera fler att söka och erhålla externa forskningsanslag kan forskare även ansöka om särskilda medel för detta ändamål.

Konkreta åtgärder för att stärka den seniora kompetensen inom lärarutbildningsområdet pågår i form av en eller två professorsrekryteringar i pedagogiskt arbete. Elva inkomna ansökningar är för närvarande på sakkunniggranskning med målet att ha en eller två professorer på plats senast till januari 2024. Dessutom kommer en professur i matematikdidaktik att utlysas samt en mot förskoledidaktik under förutsättning att nytt examenstillstånd erhålles under hösten 2023.

Under 2022 har ett mer övergripande arbete med metodstöd initierats för att systematiskt utvärdera och planera institutionens kompetensförsörjning. Metoden är tänkt som ett stöd för ledning och chefer som har personal- och verksamhetsansvar. Karriärsystemet ska vara förutsägbart, transparent, kvalitativt och möjliggöra mobilitet, med verksamhetens behov i fokus.

För att säkra långsiktigheten i kompetensförsörjningen ska institutionen arbeta med följande fyra mål:

- Mål för att attrahera kompetens
- Mål för att rekrytera kompetens
- Mål för kompetensutveckling och meritering
- Mål för att behålla kompetens

Institutionen för lärarutbildning genomför årligen en kompetensanalys i förhållande till den planerade verksamheten. Som underlag för analysen görs en inventering av institutionens utbildning, forskning och samverkan. Redovisningarna omfattar exempelvis antal anställda per tjänstekategori, förväntade pensionsavgångar och befordringar. Samråd sker med andra institutioner som medverkar i lärarutbildningsområdet för att åstadkomma en samlad bild av kompetensbehovet på kort och lång sikt i förhållande till planerad utbildningsverksamhet.

Ange vad som kommer att skrivas in i institutionens kommande VP:

3. *Handledarkollegiet kan kompletteras med stöd av handledarteam som forum för olika handledningsfrågor. Arbeta bör fortskrida med att skapa tillfällen där doktorander, handledare och kollegor möts fysiskt för erfarenhetsutbyte.*

Kommentera utlåtandet: För att skapa handledarteam bestående av flera handledare inom närliggande ämnesinriktningar krävs att större grupperingar skapas än de som finns utspridda på de elva forskningsgrupper som idag finns inom lärarutbildningsområdet. De olika forskningsprogram som är under utveckling inom institutionen skulle kunna utgöra en möjlig grund för denna typ av handledarteam. En annan möjlighet är att vissa av dagens forskningsgrupper ges förutsättningar att utvecklas till forskargrupper som kan härbärgera flera doktorander och ett team av handledare och övriga forskare.

Beskriv konkreta åtgärder inklusive tidplan och ansvar:

Arbetet med att utveckla mer sammanhållna handledarteam bör samordnas och synkas med den utvärdering och uppföljning av institutionernas forskningsverksamhet som nu pågår. Vi ser därför det som angeläget att inte föregripa den pågående utvärderingen och föreslå konkreta åtgärder redan i detta läge. Forskningsutvärderingen kommer att vara klar hösten 2023, varför en plan för hur dessa handledarteam bäst kan organiseras bör vara klar vid slutet av året. Ansvaret för att säkerställa att alla handledare och doktorander tillhör ett handledarteam åligger studierektor i samband med att frågan om tillsättning av handledare bereds, samt ytterst av prefekt som beslutar i frågan. Även proprefekt forskning har ett ansvar för att forskningsmiljön får förutsättningar att härbärgera handledarteam.

Ange vad som kommer att skrivas in i institutionens kommande VP:

Hur handledarteam bäst kan utformas kommer att beslutas när den pågående utvärderingen av institutionens hela forskningsverksamhet är klar hösten 2023.

4. *En balans behövs mellan forskning och utveckling, där det är viktigt att pedagogiskt arbete som miljö stöttar regionen och skolhuvudmännen i att bygga strukturer som kan tillvarata de kompetenser som utbildas inom ramen för samarbetet. Institutionen bör i samverkan med regionala arbetsgivare verka för kombinerade anställningar för personer som har disputerat.*

Kommentera utlåtandet: En verksamhetsutvecklare anställd vid institutionens PUD-kansli har sedan ett par år tillbaka ett särskilt uppdrag att tillsammans med skolhuvudmännen bygga långsiktiga samverkansstrukturer för att dels ta till vara den vetenskapliga kompetens som finns inom regionen i form av disputerade lärare, dels möjliggöra att denna kompetens kommer såväl högskolan som skolväsendet till del. Detta sker redan idag i form av att disputerade lärare har s.k. kombinerade uppdrag, snarare än kombinerade anställningar vilket visat sig vara svårare att rent praktiskt genomföra.

Beskriv konkreta åtgärder inklusive tidplan och ansvar:

Satsningen på kombinerade uppdrag planeras fortsätta, vilket mer konkret betyder att högskolan köper tjänst av skolhuvudmännen i form av både forskning och undervisning utförd av dessa forskarutbildade kombipersoner. På så vi erbjuder högskolan en kreativ forsknings- och

utbildningsmiljö där dessa disputerade lärare kan ingå samtidigt som de behåller sin anställning hos huvudmannen. Detta betyder inte bara att de disputerade lärarna kan fortsätta sin akademiska bana, utan också att deras skolor och chefer får stöttning i sin arbetsledning och kan knytas närmare högskolan. Genom att både forskande lärare och rektorer/skolchefer får möta varandra och diskutera olika upplägg på kombiuppdragen avser vi facilitera samverkan så att kombipersonerna inte blir solitärer.

En annan åtgärd som vidtagits är att redan under utbildningen bättre förbereda doktoranderna för olika samverkansuppdrag. I den nyutvecklade obligatoriska kursen *Forskningskommunikation för samhällsutveckling* (4 hp) diskuteras bland annat olika samverkansformer och hur man som disputerad forskare kan arbeta tillsammans med verksamma lärare för att forskningen ska få genomslag i såväl pedagogisk policy som praktik.

Ytterligare ett steg i att stärka samverkansuppdraget och involvera huvudmännen i forskarutbildningen är de två extra doktorandutlysningar som nu görs inför ht 2023. Den ena utlysningen gäller en s.k. samverkansdoktorand som bygger på ett liknande kombiupplägg som det som skisserats ovan, där högskolan genom PUD går in och delfinansierar en doktorandanställning tillsammans med en skolhuvudman. Doktorandens avhandlingsprojekt knyts också till ett utvecklingsprojekt vid skolan där doktoranden har kvar sin läraranställning. Den andra utlysningen riktas mer specifikt mot ett av institutionens största och mest uppmärksammade samverkansprojekt, den arbetsintegrerade lärarutbildningen (AIL), vilken bygger på att högskolan tillsammans med lokala huvudmän möjliggör för lärarstudenter att kombinera sin lärarutbildning med en anställning på en skolan. Båda dessa utlysningar ser vi som åtgärder som bidrar till att vi som miljö stöttar regionen och skolhuvudmännen i att bygga strukturer som både utvecklar och tar tillvara på den lokala kompetensen.

Ange vad som kommer att skrivas in i institutionens kommande VP:

Undertecknas

Prefekt Institutionen för ...