

Ph.d.-udvalgsmøde, Arts, onsdag 4. juni 2014 kl. 10.00-14.00
Aarhus Universitet, Tåsingevej 3, bygning 1443, lokale 313, 8000 Aarhus C
med video til Campus Emdrup, lokale A112 (7210112).

Til stede: Christian Ulrik Andersen, Ole Togeby, Niels Brimnes, Eva Gulløv,
Sven-Erik Holgersen

Jacob Wamberg og Marianne Q. Fibiger/ph.d.-programledere på IKS og IÆK,
gæster fra kl. 10.30-11.30
Anne Marie Pahuus, gæst fra kl. 11.30-13.00
Søren Smedegaard Bengtsen/CUDiM, gæst fra kl. 13.00-13.45

Fraværende: Johnny Laursen, Jan Dochhorn (observatør for Eve-Marie
Becker), Niels Christian Hansen, Johanne Bøndergaard, Søren Friis, Jacob Wil-
liams Ørberg, Christina Lysbjerg Mogensen, Kia Wied (alle med afbud)

AU Forskning, Talent og
Internationalisering

Anna Louise Dolan Plaskett
Ph.d.-teamleder

Dato: 4. juni 2014

Side 1/8

DAGSORDEN

1. Meddelelser fra ph.d.-administrationen v/Anna Louise Plaskett.

Se meddelelser i bilag 1 (bilaget rundsendt med dagsordenen).

Årsberetning – endelig version blev rundsendt til ph.d.-udvalget 2. juni. Den forventes publiceret om et par uger.

PhD Planner - Der er nu planlagt en opfølgende proces for inddragelse af slutbrugere, hvor AU IT i den første del af processen vil hente input til nye udviklingsopgaver, som så fremlægges på et feedback-møde med repræsentanter for ph.d.-studerende og VIP i august/september. I processen og spørgsmålene er der fokus på talent management-modulet.

Processen går kort sagt ud på, at ALP vil interviewe 3-4 testpersoner på Arts (varighed ca. 20-25 min.).

ALP efterlyser fortsat repræsentanter fra Arts (to ph.d.-studerende + 1-2 VIP).

Kommentarer til meddelelser:

NB: Dissertation Seminar bliver ikke afholdt alle steder. Mange er i tvivl om, hvem der tager initiativet og supporterer seminarerne. Retningslinjerne bør præciseres på dette punkt. Vejlederne og FP-lederne skal have klar besked. Punktet skal behandles på dagsordenen for næste møde.

CUA: Notatet om seminarerne bliver ikke læst. Træt af at være i en organisation, hvor der ikke er overskud. Det er vigtigt at prioritere opgaverne, så der på nogle punkter ydes bedre kvalitet.

EG: Der er grundlæggende ikke ressourcer til at leve op til hensigterne. Både hvad angår seminarer, udlandsophold mv.

Ph.d.-udvalget vil gerne være med til at kigge på, hvad der skal skæres på af opgaver for at kunne yde en bedre kvalitet.

Forslag:

Der skal i retningslinjerne linkes direkte til notatet om Dissertation seminar. Vejlederne skal have klar besked om, at de har ansvar for at tage kontakt til FP-lederen, eller det skal skrives direkte ind i retningslinjerne.

Remindere om Dissertation Seminar skal ikke udsendes 1 år efter indskrivning. Det er for tidligt. Det bør snarere være 2 år efter indskrivning.

Der skal være en dialog om, hvad man på AU forventer af PhD Planner. Det opfattes i fagmiljøerne som et rapporteringsværktøj snarere end et projektstyringsværktøj.

1. Ph.d.-kurser – evaluering af administrativ support v/Anna Louise Plaskett.

Steen Weisner fortalte på sidste møde, at ph.d. administrationen oplever at den nuværende administrative støtte til kurser ikke er tilstrækkelig. Fakultetsledelsen har drøftet emnet. Status er, at ph.d.-teamet indtil sommerferien har ekstra support på kursusadministrationen, og der arbejdes fortsat på en bedre løsning end hidtil.

2. Kl. 10.30-11.30: Kursusevaluering med Marianne Q. Fibiger (ph.d.-programmet Antropologi, Internationale Områdestudier og Religionsvidenskab) og Jacob Wamberg (ph.d.-programmet Kunst, Litteratur og Kulturstudier).

Udvalget har set programmernes nuværende og kommende kursusudbud.

JW berettede desuden:

- Det er en udfordring at afdække behovene for kurser, og i hvilke retninger de skal hen. Der er behov for mere feedback fra ph.d.-studerende.
- Der udbydes et gennemgående kursus på Sandbjerg hvert år i samarbejde med ph.d.-programmets søsterprogram på KU. Kurset plejer at være en stor succes med deltagere fra hele landet.
- Et par kurser er blevet aflyst pga. for få deltagere.
- Skønner, at 4-5 deltagere er nødvendigt for at kunne gennemføre kurserne.

- Det er svært at tiltrække ph.d.-studerende fra KU. Det er nemmere at tage til Kbh. end at tage til Aarhus. Der har været tilstrækkelige med deltagere på KU's kurser.
- Der afholdes løbende en æstetisk seminarrække, som er et mødeforum for VIP og ph.d.-studerende. Det fungerer godt.
- Hjemmesiden *Danish PhD Courses* (supporteres af DK's Tekniske Universitet: <http://phdcourses.dk/>) er uoverskuelig. Savner nogle mellemniveauer mellem det enkelte kursus og den åbne søgeflade. At man kan søge på emner. Søgemaskinen er for simpel. Der er ingen mekanismer til at danne en mellemplatform. Sitet kunne udvikles meget mere til glæde for alle. MF oplever samme frustrationer. Man bør kunne søge på fag, geografi og emner. Sitet bør være mere attraktivt.

OT: Er der samarbejde med søsterprogrammet på KU om at deles om afholdelse af kurser? JW: Ja, men det er en udfordring at lokke ph.d.-studerende fra Kbh. til Aarhus.

EG: Spændende med fagligt specifikke kurser. Opfordrer til at lægge flere kurser geografisk på IUP for at herve flere deltagere fra Kbh. JW tog forslaget til efterretning.

CUA: det er vigtigt med et godt kursusnetværk, og at alle kursusansvarlige bringer netværkene i spil. Traditioner og tilbagevendende cyklusser fungerer godt.

JW: der har været en tilbøjelighed til, at VIP skal overtales til at udbyde ph.d.-kurser. Når ph.d.-kurser bliver planlagt med øvrige uddannelsesudbud, vil holdningen forhåbentlig ændre sig.

OT: Det vil være nyttigt at samarbejde med forskerskoler/programmer i udlandet (fx Tyskland og Holland). Man vil dermed kunne afholde flere specifikke kurser og hverve tilstrækkeligt med deltagere.

MF: Vigtigt at skabe et godt ry og få skabt en god tradition. Her må man afprøve forskellige tiltag. De ph.d.-studerende har deres egne netværk, så det er vigtigt at skabe et godt ry blandt dem.

EG: Det er også vigtigt med spontanitet på kursusområdet. Ph.d.-studerende vil have stor glæde af at deltage i hinandens ph.d.-programkurser. Vigtigt at de bliver udfordret på andre kerneområder end sit eget. Kursusansvarlige bør indmelde nogle keywords, som kan lægges ind på søgemaskinen på *Danish PhD Courses*:

<http://phdcourses.dk/>

SH: behovene skal afdækkes grundigt, og *Danish PhD Courses* skal udvikles på baggrund af dette.

NB: synes af *Danish PhD Courses* fungerer godt. Grundproblemet ligger i at få skabt samarbejde på tværs af landegrænser i forbindelse med fagspecifikke kursusudbud.

MF: hvad vil Danske Universiteter med de nationale kurser? Vil vi have, at de ph.d.-studerende deltager i så mange nationale kurser som muligt, eller?

Forslag:

Udvalget foreslår, at man arbejder for at udvide <http://phdcourses.dk/> med keywords og emneord samt tilbud om notificering om relevante kurser.

MF runddelte kursusoversigt for sit ph.d.-program på mødet.

Derudover berettede hun:

- Der har været udfordringer i AIOR-programmet. Der har manglet VIP ressourcer til at varetage kurser – specielt på Antropologi. Det har været vigtigt at opbygge et tæt samarbejde med afdelingslederen. Ph.d.-kurser skal medtænkes i de almindelige undervisningsforløb. MF har afholdt møde med de ph.d.-studerende og afdelingslederen på Antropologi.
- De ph.d.-studerende vil meget gerne mødes med ph.d.-studerende fra KU. De ønsker i høj grad at samarbejde med ph.d.-studerende på tværs af landets universiteter.
- Der er to kursusforslag i spil i 2015, som er foreslået af de ph.d.-studerende. MF har opfordret de ph.d.-studerende til at reklamere for kurserne. Der skal være en håndfuld deltagere for at sætte det i gang. MF prøver at aktivere de ph.d.-studerende til i højere grad selv at tage ansvar for at få et kursus op at stå.
- Positivt med ad hoc kurser. At få sat ting i gang og mulighed for fleksibelt at ændre datoer, så vi er sikre på at hverve nok deltagere. Der skal generes en vidensbank, som kan inspirere VIP til at arrangere kurser. Vi skal have udbredt muligheden for at afholde ad hoc-kurser – specielt med eksterne oplægsholdere.
- Der har været negative kommentarer fra programmets ph.d.-studerende ifm. de obligatoriske kurser (CUDiM's) specielt ift. kurset om ph.d.-vejledning. Hvornår skal noget være obligatorisk og hvornår skal det ikke? Mange ph.d.-studerende på fx IUP er undervisere, så de kan føle sig talt ned til.

EV foreslår, at punktet om obligatoriske kurser bliver sat på dagsordenen til et møde på efteråret. Hvad er det for kompetencer, vi skal give vores ph.d.-studerende, og på hvilken måde passer de obligatoriske kurser ind?

SVH: Det er måske bedre med obligatoriske kursus-temaer.

EV: Ph.d.-uddannelsen er blevet gjort meget skoleagtig. Bakker op om at de ph.d.-studerende selv tager aktivt ansvar for at foreslå kurser og også spiller en aktiv rolle i at udbrede kursusudbuddene. EV foreslog i øvrigt, at IUP's antropologer samarbejder med AIOR-programmet. MF vil meget gerne have en kontaktperson på IUP til at bygge ting op på tværs. EG vil gerne være kontaktperson.

MF har signaleret overfor KU, at nu kører kurserne også på AU (Antropologi).

CUA er leder for netværket 'Digital Arts..' og opfordrer til at man også bringer dette netværk i spil ift. de antropologiske kurser. At man kort sagt bevæger sig udover faggrænserne. MF tog forslaget til efterretning.

Generelt efterspørges nogle platforme hvor man kan spare med andre fagligheder. Man kunne evt. holde et møde 1 gang årligt, hvor man arbejder på tværs.

NB: Fornuftigt med 'bottom-up' proces for etablering af ph.d.-kurser

OT: 'Bottom-up' proces skal finde sted på de faglige niveauer.

SH: VIP og ph.d.-studerende er ofte i tvivl om, hvordan man starter op på at arrangere et kursus.

3. Strategien for ph.d.-området. Præsentation og drøftelse.

CUA indledte punktet med at byde AMP velkommen.

Kia og Christian har ageret repræsentanter for ph.d.-udvalget i det foreløbige strategiarbejde. Jette Kofoed, ph.d.-programleder og Nina Koefoed, tidligere ph.d.-programleder, har også deltaget i strategiarbejdet.

Det er kort sagt vigtigt, at strategien giver mening, og at den bliver skrevet 'bottum-up'.

Udkastet er rundsendt og dokumentet er 'in working proces'.

Ros til at arbejdsmæssige vilkår prioriteres fremfor antallet af stipendieudbud.

Det vil være fint at skrive i strategien om vægtningen af ph.d.-stipendietyper og årsagen hertil. Hvad vil vi og hvorfor?

AMP orienterede om den videre proces:

Vigtigt at strategien er indholdsmættet. Hvad er virkeligheden nu på ph.d.-området, og hvor kan vi komme hen både nationalt og internationalt?

AMP har interviewet Sue Wright (IUP) for at få indspark til, hvordan ph.d.-området fungerer internationalt. Sue Wright er involveret i UNIKE-projektet (EU) og har stor erfaring med ph.d.-uddannelse på det internationale plan. AMP glæder sig over rapporten (udkommet 2. juni 2014) fra Ekspertpanelet samt GSA's årsrapport. Nu har vi helt konkrete problemstillinger, som vi kan arbejde med fremadrettet.

NB: Fakultetets og institutternes strategier er på plads. Hvordan forholder ph.d.-strategien sig ift. de to andre?

AMP svarede, at ph.d.-strategien er en del-strategi under fakultetets overordnede strategi.

Strategien er opbygget med et indledende afsnit, som omhandler indgang til ph.d.-uddannelsen. Selve forskeruddannelsesforløbet beskrives efterfølgende. Vi skal have bredt ud, hvad man opnår med en ph.d.-uddannelse, og at ph.d.-studerende i højere grad skal uddannes til karrierer udenfor universitetsverdenen.

AMP ønsker at berøre problemet om ensomhed hos ph.d.-studerende samt indføje et kapitel om livet efter ph.d.-uddannelsen (karriereudvikling).

NB/OT: hvor stort er det ikke-akademiske marked? En grundlæggende problemstilling er at sikre at der er en relativ stor andel af de ph.d.-studerende, der får en forskerkarriere efter endt ph.d.-uddannelse. Mange af de ph.d.-studerende ender med at

være gymnasielærere og konkurrerer med de uddannede kandidater. Vi bør overveje, hvilke samfundsmæssige funktioner, vi uddanner vores studerende til.

Det er et grundlæggende problem for vores ph.d.-studerende at skulle nå alt det, de skal. De har for kort tid til at gennemføre ph.d.-uddannelsen ift. udenlandske ph.d.-studerende. Ph.d.-uddannelsen bevæger sig henimod en generalistuddannelse. Stort er ikke altid godt.

AMP: Det vil være ærgerligt at skulle indskrænke udbuddet af ph.d.-studerende. Det er i forvejen et nåleøje at komme ind på en humanistisk ph.d.-uddannelse.

CUA: Omvendt er det godt for gymnasierne at hverve undervisere, der har forskningsmæssige kompetencer.

SH: Ph.d.-uddannede bidrager på mange andre områder end indenfor universitetsverdenen. Det er vigtigt at tage højde for at vedligeholde og udbygge fagområderne.

EG: man kunne flytte ph.d.-studerendes arbejdsforpligtelser mere over til selvstændige opgaver. Fx kan de selv stå for at arrangere et seminar, som kan styrke deres forankring i deres lokale forskningsprogram. De ville udvikle formidlings- og netværksrutiner, som kan styrke dem.

OT: Der er et oplysningsproblem ift. 4+4-ansøgere. Internationale ansøgere forstår ikke ordningen. Vi skal overveje, hvad vi vil med denne ordning. På 4+4-ordningen bliver de ph.d.-studerende hurtigere færdige, og de er yngre, men til gengæld har ordningen også den ulempe, at uddannelsen bliver meget mere skolepræget. Det er en dårlig udvikling. Uddannelsen er blevet for reguleret.

NB: Vi ved ikke, hvad de ph.d.-studerende kan, før de har afleveret et speciale. Selvom der er mulighed for at stoppe dem ved midtvejssamtalen, så fungerer det ikke i praksis. De fleste vejledere har det rigtig svært med at afbryde et ph.d.-forløb.

Det er for nemt at komme ind på 4+4 og for svært på 5+3. Balancen er skæv. Den bør ændres til 5+3-ordningens favør også ift. at hverve internationale ph.d.-studerende.

CUA: oplever, at nogle 4+4 er bedre end 5+3 og mener ikke, at man kan generalisere. Det varierer fra fag til fag. Problemet for 4+4-ph.d.-studerende er at finde sig selv i et limbo mellem at være KA studerende og ph.d.-studerende.

AMP opfordrer ph.d.-udvalget til at indgå en dialog om 4+4-optagelse i bedømmelsesudvalgene/ph.d.-skolerådet (ph.d.-programlederne).

Generelt:

Selvstændighed, originalitet og saglighed er vigtigt for ph.d.-uddannelsen. Måske er ph.d.-uddannelsen blevet for skoleagtig, og måske serviceres de ph.d.-studerende for meget.

Adressér i strategien de steder, hvor der er problemer og hvad der skal gøres fremadrettet.

EG efterspørger et punkt om gennemførsel. Vi bør strategisk forholde os til det. Der er mange opgaver i løbet af projektperioden. Hvordan skal arbejdsforpligtelserne udmøntes, og hvad giver vi ECTS-point for? Projektfremlæggelser for hinanden kunne måske være en del af de ph.d.-studerendes arbejdsforpligtelse.

AMP: Husk at have fokus på at strategien ikke kun er for de ph.d.-studerende, men også er institutionens og samfundets.

4. Kl. 13.00: Evaluering af ph.d.-vejlederworkshops med Søren Smedegaard Bengtsen, CUDiM.

Læs mere i vedhæftede bilag 2 (rundsendt med dagsordenen). Dokumentet er pt. i proces.

CUDiM er ansvarlig for udviklingen af fremtidige ph.d.-vejlederkurser samt for ph.d.-kurserne generelt.

Der bliver for tiden afholdt workshops for erfarne ph.d.-vejledere, hvor der indsamles input til udvikling af fremtidige ph.d.-vejlederkurser. Flere erfarne ph.d.-vejledere har udtrykt ønske om at måtte deltage i de fremtidige ph.d.-vejlederkurser.

SSB har også sendt det rundsendte materiale til Lotte Holm (dekanatet), da emnet skal drøftes på fakultetsledelsesmødet 26. juni 2014.

Der lægges op til en kursuslængde på 3 dage.

Der er blevet afholdt 3 workshops (2 i Aarhus og 1 i Emdrup) i foråret, og der bliver afholdt 3 i efteråret.

NEH: hvorfor skal vejlederkursene afholdes. Hvad er formålet med dem?

SSB: Fakultetets formål og læringsmål er beskrevet i det omsendte materiale.

CUA: I hvor høj grad har vejlederne et behov for at metavurdere deres vejledningsform? Der er måske mere behov for information om det organisatoriske, retningslinjer, PhD Planner osv.

SSB bekræftede, at vejlederne udtrykker stort behov for organisatorisk information.

NB: hvor stort er volumen af nye vejledere, og er tre dages kursus for meget? En del af kurset kunne være obligatorisk, og en del af kurset kunne være ikke-obligatorisk.

SSB: en vejleder kan ikke nødvendigvis selv se, hvad der er behov for ift. kompetenceudvikling. Iht. trivselsundersøgelsen efterspørger de ph.d.-studerende en ny form for vejledning, som kræver refleksion hos vejlederne.

EG: vejlederne bør få timer for at deltage i kurset samt et kursusbevis. Hvis kurset bliver timebelagt og certificeret, vil kurserne være rigtig fine.

CUA: der er kun afsat 30 timer pr. semester til vejledning. Det kan være en udfordring at overholde timenormen, hvis vejlederkurset strækker sig over 3 dage. Kunne man i stedet dele kurset op i temaer, hvor delene er fordelt over en længere periode end på et semester. Kunne man tænke vejlederkurser ind i en international kontekst, hvor man koordinerer med andre universiteter (et tværgående kursusudbud på nationalt plan).

OT: en nybagt lektor vil formentlig sige, at de ikke har tid til et 3 dages kursus og støtter modellen om, at noget af kurset er obligatorisk, og noget er ikke.

Hvor er det, at de ph.d.-studerende ikke synes at vejledernes form fungerer?

SSB: De ph.d.-studerende efterspørger mere procesvejledning fx som at blive faciliteret i form af sparring i de forskellige forskningsmiljøer/netværk, hvor de møder andre VIP/ph.d.-studerende.

Ph.d.-udvalget foreslår:

- Modulopdelte vejledningskurser som opdeles med en obligatorisk og en ikke-obligatorisk del.
- At vejlederne bliver klædt bedre på ift. ph.d.-skolens retningslinjer, regler, PhD Planner mm.
- At kurset bliver certificeret.

5. Ph.d.-udvalgsmøder i efteråret.

Der var enighed om at holde et heldagsmøde kl. 9.00-14.00 først på semesteret (oplagt at drøfte strategi) og følge op med et opsamlingsmøde (3 timers varighed) i december.

AMP og CUA aftaler konkrete mødedatoer og ALP indkalder derefter.

AMP vil fremadrettet deltage i ph.d.-udvalgsmøderne, men foreslår at møderne er kortere, og at vi undgår brug af Doodle, og at mødedatoer bliver lagt på faste forudsigelige tidspunkter.

Der var forslag om at mødes på internatkurser (meget gerne sammen med ph.d.-programlederne) efter behov, hvor man kommer i dybden med emnerne. Det bliver svært for de ph.d.-studerende at deltage i internater, uden at der tages højde for tiden i institutregnskabet.

Forslag til emner for efterårets møder

Strategi (1 hel dag).

Dissertation seminar.

Vægtningen af kurser.

Drøftelse af obligatoriske kursusudbud.

6. Evt.

Intet til punktet.

Mødet afsluttet kl. 13.50

Igangværende sager (tælleperiode: 26.3.2014 – 22.5.2014)

Optag: 2 (mænd) – indskrevet på samarbejdsaftaler med eksterne parter

Barsel: 3 (2 kvinder/1 mand)

Sygdom: 4 (kvinder)

Anden orlov: 0

Indlevering af ph.d.-afhandlinger: 11 (8 kvinder/3 mænd)

Tildelte ph.d.-grader: 7 (5 kvinder/2 mænd)

PhD Planner

I efteråret 2013 iværksatte Talentenheden (Forskning og Talent, AU) og AU IT et større arbejde med henblik på at øge brugervenligheden i PhD Planner. Der blev nedsat fokusgrupper med ph.d.-studerende, vejledere, programledere og administration – på tværs af AU, som gav feedback og forslag til forbedringer af systemet. PhD Planner styregruppen, Talentenheden og AU IT indgik derefter, og på baggrund af indmeldingerne, en dialog med People XS (det firma, der ejer systemet).

AU IT og PXS har siden arbejdet med at udvikle systemet ud fra en prioriteret liste.

Ph.d.-programlederne på Arts har i høj grad efterspurgt muligheden for, at de ph.d.-studerende ved halvårs-evalueringerne indtaster en prosalignende tekst (en samlet refleksion over de sidste 6 måneder), som supplerer de data, der indtastes under ph.d.-planen (ph.d.-uddannelsens forskellige elementer). I den forbindelse har ph.d.-programlederne vedtaget nogle spørgsmål, som den ph.d.-studerende *skal*/besvare ved hver evaluering (obligatorisk).

Tirsdag 20. maj 2014 blev de nye tiltag sat i produktion, og alle brugere har via massemail i PhD Planner modtaget skriftlig besked om de forbedringer, der er lavet i systemet (følgeteksten er vedlagt til orientering).

Vi skal nu se tiden an de næste par måneder, inden forbedringerne brugertestes igen.

Jeg har fra administrationens side været inddraget i hele processen og har deltaget i fokusgruppe og testning af systemet. Feedback er naturligvis altid velkommen, og jeg vil sørge for at bringe det videre til Talentenheden og AU IT: plaskett@au.dk

Kvalitetssikringsproces

På opfordring og i dialog med dekanen har ph.d.-administrationen påbegyndt et stort arbejde med at beskrive samtlige processer indenfor ph.d.-administration (en slags hvidbog). Dette er iværksat for at kvalitetssikre alle vores arbejds gange og måder at udføre opgaverne på. På de ugentlige teammøder bearbejder vi et emne pr. gang. Processen medfører øget kompetenceudvikling, klarhed over opgavevaretagelsen, klarhed over rollefordeling samt et overblik over hele ph.d.-administrationens virke. Analysen viser også, at vi som ph.d.-administration varetager en meget bred palette af opgaver indenfor alle VD-områder: Studieadministration, HR, IT, økonomi, viden og sekretariatsbetjening. Derfor bliver der fortsat drøftet snitflader. Der er generelt mere overskud til at mødes med kolleger på tværs af VD-områder og institutsekretariater, hvor vi arbejder på at yde mere og bedre sammenhængende administration.

Gennemførelstid

Fakultetsledelsen har bedt ph.d.-administrationen komme med tiltag, der øger fokus på gennemførelstiden på Arts. I den forbindelse har vi sammen med dekanat og ph.d.-programledere arbejdet på to reminder-tekster, som via PhD Planner vil blive udsendt til alle ph.d.-studerende (med kopi til hovedvejlederne) 1 år efter indskrivning og 4 måneder før udløb.

Reminderen 1 år efter indskrivning fokuserer på, at den ph.d.-studerende skal have planlagt og afviklet sit 'Dissertation seminar' rettidigt (som er forankret i forskningsprogrammerne (FP)).

Reminderen 4 mdr. før udløb fokuserer på de procedurer, der skal overholdes ifm. udløb af ph.d.-uddannelsen og indlevering af afhandling.

Andre emner som ph.d.-administrationen overordnet arbejder med:

- Dialog med HR/økonomi om forsikringsforhold for 4+4 ph.d.-studerende på del A.
- Dialog med AU Studier om 4+4-ordningens kandidatdel.
- Ph.d.-skolen har fået tilknyttet en projektøkonom, som har udviklet en økonomimodel for ph.d.-skolen. Vi arbejder fortsat med budget, regnskab, konteringsplan mv.
- Dialog med Økonomi/HR om regler ifm. ph.d.-studerendes rejser, ophold, udgifter til udstyr, time-dagpenge osv. Der er efterfølgende udsendt information om disse forhold til alle fakultetsansatte ph.d.-studerende.
- Dialog med AU Løn mhp. drøftelse af bedre arbejdsgange.
- Løbende revision af samtlige paradigmer (kontrakter osv.).
- Sidemandsoplæring i brugen af administrationsmodulet i PhD Planner (ugentlige mini-workshops).
- Udvikling og testning af brugernes moduler i PhD Planner.
- Indberetning af DK's statistik 2013, AU nøgletal mv.
- Årsrapport for ph.d.-skolen.
- Opstart på rapport vedr. den internationale evaluering (strækker sig ind i 2015).
- Deltage i arbejdsgruppe vedr. joint-degree-/double degree-aftaler mv.
- Dialogmøder med institutsekretariater.

Anna Louise Plaskett, ph.d.-teamleder, Arts

Introduction to doctoral supervision for new doctoral supervisors

Course description:

The obligatory course is offered to all new doctoral supervisors at the Faculty of Arts. It is a process course that takes as its starting point the new doctoral supervisor's understanding of their role and place in the organization. The course structure and content develops this understanding over a semester to establish;

- 1. Supportive networks, including a 'mentor', within their own institute*
- 2. Supportive networks outside of their own institute*
- 3. A deep understanding of how the supervisor role evolves over time*
- 4. An understanding of the pedagogical challenges specific to doctoral supervision, and the ability to reflect their own supervision practice according to such challenges.*
- 5. Practical tools to facilitate and cope with challenging aspects of doctoral supervision.*

Overarching aim:

The aim of the course is to qualify and professionalise the participants' understanding of and competence in supervision at the university on the level of doctoral education and supervision. The aim is that each participant is able to articulate and conceptualise his/her own practice as a new doctoral supervisor building on the research into and best practice about doctoral supervision.

Learning goals:

At the end of the course, each participant is able to:

- distinguish and reflect the relationship between disciplinary knowledge and pedagogical aspects of doctoral supervision*
- identify, reflect and qualify their own role as supervisors with respect to the learning process of the student*
- identify, reflect and qualify their own role as supervisors within the organizational framework of the faculty and the university as such*
- establish supportive networks with other supervisors*
- facilitate and support learning processes for doctoral students during different phases of the PhD.*

Structure:

The obligatory course runs over four full workshop days with approximately 6 weeks between each of the first three days. The fourth workshop day takes place one year after the third workshop day. An optional meeting is offered by the facilitators individually with each participant between day 3 and day 4. Two courses will be offered each calendar year, one in Aarhus and the other in Emdrup – spring and autumn. Both courses are held in English.

The course is structured around presentations, workshops, including exercises, the use of cases and video clips. It includes practical tools and exercises on the workshop days. After each workshop day participants are given mandatory assignments that are linked to different pedagogical aspects of the

role of the supervisor. These assignments are completed in preparation for the next workshop day. Each of these practical elements draw on workshop feedback from experienced doctoral supervisors and are strongly linked to the latest research in doctoral supervision and doctoral education.

Day 1 – Framing doctoral supervision

The theme of this course day is to identify, reflect and discuss the participants' preconceptions of good supervision and to make visible for them the underlying framework of their supervision practice. Also the participants will be presented for what the research literature in doctoral education and supervision states as good doctoral supervision practice.

- 9.00-10.30 Welcome, presentation of course goals, teachers and participants
- Exercise (individual and groups): What are your preconceptions of good supervision, the good student, and the good supervisor?
- Perspectives from experienced supervisors about examples of good supervision practice (using video clips)
- 10.30-10.45 Break
- 10.45-12.30 Workshop (format: presentation, exercises and video clips/cases)
- Presentation: What does the research and handbook literature on doctoral supervision tell us about good supervision?
- The different phases of the PhD and the implications for doctoral supervision practice (getting started, getting stuck, getting help, the road to completion)
 - Supervisory contracts (verbal and written) as a tool for aligning and negotiating expectations between supervisor and student during the PhD
 - Supervisor and student roles and their implications for the relation between supervisor and student during the PhD
- Exercises using cases
- 12.30-13.30 Lunch
- 13.30-15.30 Workshop (format: presentation, exercises and video clips/cases)
- Building supervisor-networks within the specific disciplines and across disciplines
- Presentation of tools for establishing networks and preparation of an interview guide for the first assignment: Seek an experienced supervisor (possible mentor) in your own network – interview them using an interview guide and prepare to present findings at the next workshop day
- 15.30-16.00 Concluding remarks and goodbye

Day 2 – The organizational context

The theme of this course day is the organizational context as condition for doctoral supervision. The organizational context will be discussed equally as a way of formalizing doctoral education and supervision and as ways of disciplinary enculturation. The participants will reflect on how they as supervisors are part of the organizational framework in the departments as well as the university as a whole.

9.00-10.30 Debriefing on the first assignment: Individual reflections on the interview, presentation of findings and discussion with group (peer feedback - group or partner)

10.30-10.45 Break

10.45-12.15 Workshop (format: presentation, exercises and video clips/cases)

Presentation: Doctoral supervision as organization - part I

- The institutional context: Formalized procedures and demands for doctoral students and supervisors during the PhD
- How to help doctoral students to balance the workload of course participation and teaching tasks while maintaining momentum in their own research project
- The assessment of the doctoral thesis: professionalism and power structures at work in the assessment board.
- The role of the main supervisor in the assessment process and during the PhD-defence

Exercises using video clips/cases

12.15-13.00 Lunch

13.00-14.30 Workshop (format: presentation, exercises and video clips/cases)

Presentation: Doctoral supervision as organization part II

- Induction and enculturation as ways of facilitating creative and innovative learning environments for doctoral students
- Helping doctoral students organize and maintain national and international networks with fellow doctoral students and mentors abroad
- How to balance the influence of the supervisors, the disciplinary culture, and the autonomy of the particular doctoral student

14.30-15.30 Presentation and preparation for the second assignment: This assignment involves recording (audio/video) part of a supervision meeting with a student. The supervisor is asked to pinpoint moments in the supervision that they would like to discuss further and present these 'moments' for the group (no more than 3-5 min).

15.30-16.00 Concluding remarks and goodbye

Day 3 – The supervisory dialogue

The theme of this course day is the supervisory dialogue and the role the dialogue plays as being the primary teaching and learning format during doctoral supervision meetings. Underlying ethical and pedagogical ideals inherent in the dialogue will be addressed, as will different techniques and strategies regarding asking questions and ways of listening. The participants will reflect and discuss the way they facilitate and perform the supervisory dialogue and the potentials and challenges of their own dialogical practice.

9.00-10.30 Debriefing on the second assignment: Individual reflections on the supervision meeting and discussion of the ‘troublesome’ moments with group (peer feedback - group or partner)

10.30-10.45 Break

10.45-12.15 Workshop (format: presentation, exercises and video clips/cases)

Doctoral supervision as dialogue - part I

- Underlying ethical, didactical and pedagogical dimensions inherent in the dialogue as teaching/learning format in doctoral supervision
- The relation between personality and professionalism in supervisory dialogues
- Dialogue as a way of speaking, a way of acting, and a way of thinking
- Net-based doctoral supervision and its implications for the supervisory dialogue

Exercises using video clips/cases

12.15-13.00 Lunch

13.00-14.30 Workshop (format: presentation, exercises and video clips/cases)

Doctoral supervision as dialogue part II

- The art of listening: Active listening and deep listening
- The art of asking questions: How different forms of questions invite certain ways of thinking and responding
- Techniques for asking and listening: Ways of exploring, probing, supporting and directing the student through dialogue

14.30-15.30 Preparation for and presentation of the third assignment: How will you, in the future, ensure that you are supported in your role as supervisor and how will you provide support to other supervisors? Describe your network – now and in a year’s time (peer feedback - group or pairs). Describe what you will do to maintain and strengthen this collaboration. **This assignment is a ‘contract’ with your peer group/partner.**

In addition the participants will be offered an optional module in the time period between day 3 and 4. The optional module constitutes supervision of the doctoral supervisors’ own supervision practice. The course facilitators will offer to;

- observe a supervision meeting
- give feedback on the meeting
- engage in a reflective dialogue with the supervisor

15.30-16.00 Concluding remarks and goodbye

Day 4 – Formulating one’s own doctoral pedagogy

This day is intended as a celebration of the individual’s journey into the role of doctoral supervisor. The participants present their learning journeys and understandings of doctoral pedagogy, and get feedback from the other participants and the course facilitators. Future supervision strategies concerning organization and dialogue will be presented and discussed.

9.30 – 10.30 Individual reflection on the individual’s supervisor journey with the whole group allowing for feedback from the group.

10.30 – 10.45 Break

10.45 – 12.00 The groups/partners share their experiences about establishing networks agreed upon in their collaborative contract. They share some of the challenges they had to face and reflect on their learning. The facilitators sum up using feedback from the observations and conversations.

Questions for evaluation with the whole group - What have we learned? What do we still *need* to know? What would we *like* to know? **CUDiM follows up on this feedback**