

Offentlig ph.d.-ordningen i utdanningsfeltet

Forskerutdannings-
konferansen,

OsloMet

15.09.2022

Sølvi Mausethagen



Ulike veier, samme mål:



Internt
finansiert

Nærings
ph.d.

Offentlig
ph.d.

Stipendiat

Offentlig sektor ph.d.

▶ **Fra 2014**

▶ **Finansiert av Kunnskapsdepartementet,
forvaltet av Forskningsrådet**

▶ **Formål:**

- ▶ øke forskerkompetansen i offentlig sektor
- ▶ utvikle relevant forskning
- ▶ bidra til samarbeid med akademien.





Forskningsprosjektet

Finansiert av
Utdanningsforbundet

SPS + USN

Sølvi Mausehagen, Tine
S. Prøitz, Silje Fekjær,
Christine Stenersen og
Tirill Finnanger

Problemstillinger

- ▶ Hvilke prosjekter velges ut
- ▶ Motivasjon
- ▶ Opplevelse av ordningen
- ▶ Måloppnåelse
- ▶ Akademiske standarder
- ▶ Nytte for arbeidsgivere
- ▶ Sammenligning med Sverige



Data og metode

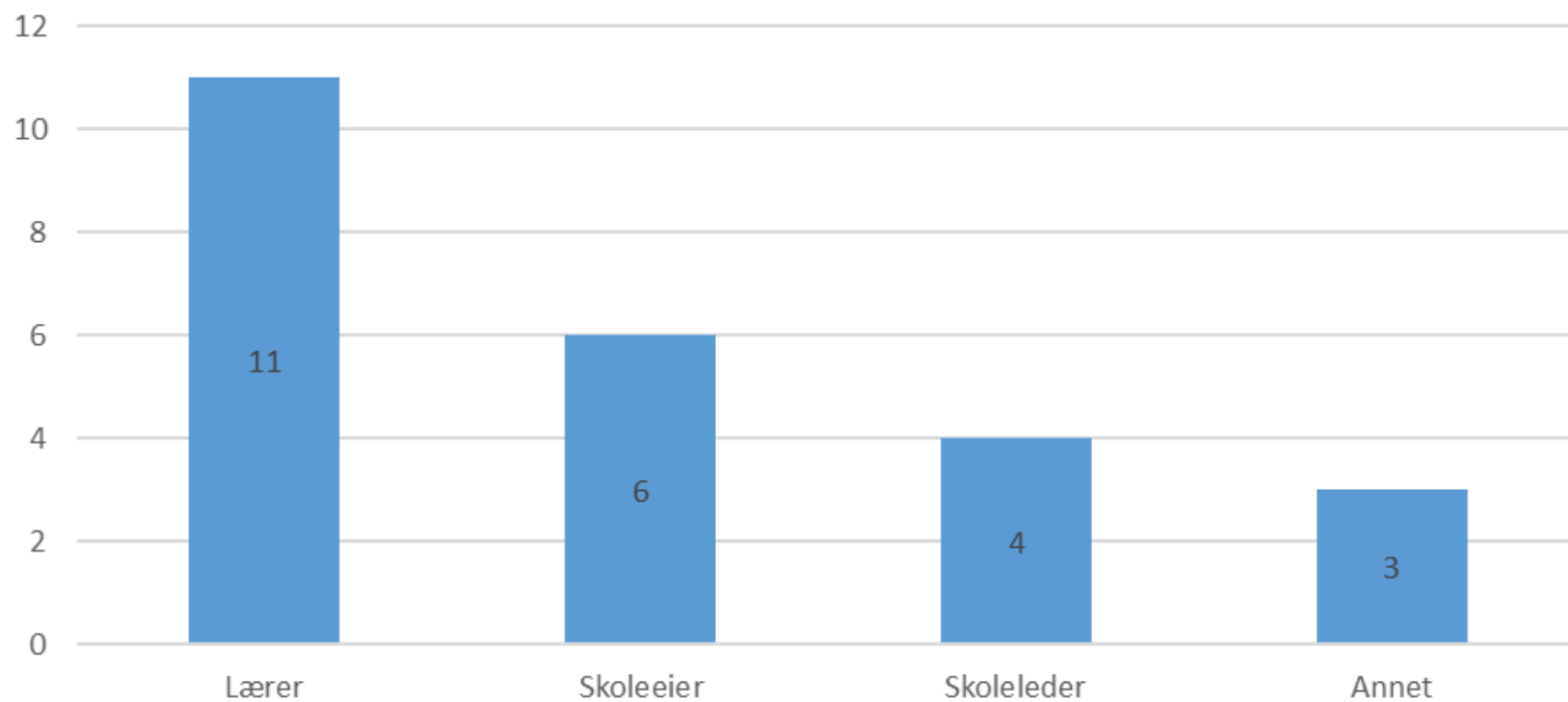
- ▶ Utdanningssektoren:
Skole, barnehage



- ▶ Gruppeintervjuer med kandidater (24), veiledere (7) og arbeidsgivere (13)
- ▶ Selektivt frafall veilederne?
- ▶ Analyser av prosjektskisser (19)
- ▶ Ekspertintervju i Sverige



Kandidatenes yrke ved oppstart av ph.d.



Kandidatperspektivet

- ▶ ønske om faglig fordypning og praksisnærhet
- ▶ vil utforske og helst løse problem fra praksis

- ▶ ph.d. et middel, ikke et mål
- ▶ ofte svak tilhørighet og tilgang til det akademiske miljøet
- ▶ utfordringer med bl.a. teori og int. publisering



Kandidatperspektivet

Fra ekspert til novice



Novice

Initiate

Apprentice

Journeyman

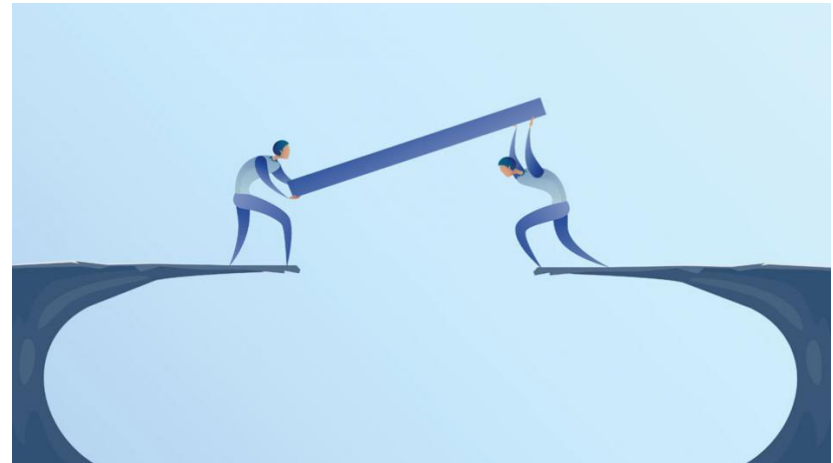
Expert

Master



Veilederperspektivet

- ▶ Bekrefter administrative utfordringer
- ▶ Praksisbakgrunn som ressurs og problem
- ▶ Kandidatene dras mot pliktarbeidet



- ▶ Forslag om å rette ordningen mot lærere



«Jeg har mye større tro på å få fått i lærere som har noe erfaring, gi dem en skikkelig forskeropplæring, si at det skal gi dem mulighetene til å lede disse profesjonelle læringsfelleskapene på skolen, enn å ta skoleledere som først og fremst opplever seg som administratorer»



Arbeidsgiverperspektivet

- ▶ Glede og nytte av kandidatene,
tydelig stolte



- ▶ ulik involvering
- ▶ uklare og mange roller: adm ansvarlig, prosjektleder, mentor
- ▶ flere 'entreprenører' (tro på ordningen, har satset mye)
- ▶ relativt upresise langsiktige planer inkl. fremtidige stillinger
- ▶ problematiserer arbeidsgiveransvar og svak oppfølging i UH



Grensekryssere – eller?



- ▶ Fra kandidatene: Utfordringer i å stå mellom praksisfeltet og akademia: administrasjon, kunnskap, språk (grenser)
- ▶ Enkelte arbeidsgivere og veiledere tematiserer også dette
- ▶ Veilederne: Ikke ukjent i utdanningsfeltet, praksiserfaringen som styrke
- ▶ De mest 'vellykkede' grensekrysserne synes å være de som er godt etablerte på UH-institusjonen – arbeidsplass, nettverk, veileder, PhD-program OG som «aksepterer» akademias premisser
- ▶ Å mestre balansen gjør også at kandidatene vil være gode grensekryssere i et bredere/lengre perspektiv
- ▶ Eller er ikke målene så forskjellige at det er riktig å bruke grensekryssing som begrep, snarere mer som en overgang?



Flere diskusjonspunkter

- ▶ Opplevelse av å være «prøvekanin» både i 2014 og 2020
- ▶ Positive! (skiller seg delvis fra internasjonale studier)
- ▶ ...men mange er tidlig i løpet
- ▶ Variasjoner mellom doktorgradsprogrammene/oppfølging
- ▶ Mange entreprenørene hos veiledere og arbeidsgivere (bias?)
- ▶ Ofte svake relasjoner mellom arbeidsgiver og UH
- ▶ Forskningsetikk lite tematisert i skisser og i intervjuer
- ▶ Det samme gjelder internasjonalisering

- ▶ Bør ordningen i større grad rettes mot lærere? og/eller... – er det andre ordninger som kan dekke et tydelig behov?



Til slutt:

- ▶ Karrieremuligheter for lærere og andre i barnehage- og skolesektoren – ikke et system for dette i dag
- ▶ Viktige ‘bindeledd’ i andre ordninger i sektoren – universitetsskoler/barnehager, lokal kompetanseutvikling
- ▶ Egne erfaringer som veileder for 3 offentlig ph.d.-kandidater
- ▶ NAPRONET – etablering av et nasjonalt nettverk for offentlig ph.d.-kandidater (NTNU)
- ▶ Stort potensiale!

