



UPPSALA
UNIVERSITET

Utvärderingsrapport – Utbildning på forskarnivå i kulturanthropologi

Mars 2023

Inledning/bakgrund

Utvärderingen omfattar utbildningen i kulturanthropologi på forskarnivå. Bedömagruppen bestod av Björn Enge Bertelsen, professor i socialantropologi, Universitetet i Bergen, Helle Rydström, professor i socialantropologi, Lunds universitet, Susanne Stenbacka, professor i kulturgeografi, kulturgeografiska institutionen, Ida Olenius, doktorandrepresentant, Uppsala universitets studentkår, Ibrahim Mehdi, studentrepresentant, Uppsala universitets studentkår. Gruppen rekryterades genom studierektorerna och utsågs av Historisk-filosofiska fakultetens kvalitetsutskott för forskning och forskarutbildning. Fakulteten rekryterade en studentrepresentant och en doktorandrepresentant. Bedömagruppen genomförde utvärderingen av både avancerad och forskarnivå och lämnade in ett utlåtande. Nivåerna rapporteras i institutionens rapporter var för sig. Utvärderingen innehöll en självvärdering med fördjupad del som genomfördes under läsåret 2021/2022. Bedömagruppens utvärdering genomfördes under perioden 1 september till 27 oktober 2022. Utöver självvärderings-dokumentet försågs bedömagruppen med 29 numrerade bilagor + mappar innehållande kursplaner, bedömningar, statistik, rapporter, policys mm. Platsbesöket ägde rum 4 och 5 oktober och innehöll under dag 1 intervjuer med prefekt, tidigare studierektor för forskarnivå och nuvarande studierektor för avancerad och forskarnivå, studenter, doktorander och lärare. Dag 2 arbetade gruppen med sammanställning på plats och återkopplade muntligt i ett möte med prefekt och studierektorer. Följande rapport har beretts i handledarkollegiet den 23 november 2022 och i lärarkollegiet den 15 februari 2023. Doktorandrådet har givits möjlighet att kommentera rapporten och åtgärdsplanen.

De viktigaste slutsatserna av utvärderingen

Bedömagruppen finner att kulturanthropologin spelar en viktig roll vid Uppsala universitet och i en vidare bemärkelse. Enligt deras uppfattning finns en positiv, skapande och kollektiv anda vid institutionen med siktet inne på att sträva efter hög kvalitet och excellens när det gäller antropologisk undervisning, handledning och forskning. Bedömagruppen ser de anslutna forskningsprogrammen Engaging Vulnerability (EV) program och Forum för Afrikastudier som exceptionella prestationer med hög ambition.



UPPSALA
UNIVERSITET

Styrkor med utbildningen

Bedömargruppen anser att det finns en god koppling mellan forskning och utbildning inom kulturanthropologin på forskarnivå. Det ser de som ett resultat av institutionens framgångar när det gäller att ta initiativ till stora projekt och andra aktiviteter, samt erhålla extern finansiering till dessa. De framhåller att institutionens ledning signalerar en vilja till förbättring genom det förändringsarbete som genomförts under senare år för att utveckla forskarutbildningen i kulturanthropologi. Bedömargruppen finner att doktoranderna är engagerade och framskridande i relation till sina forskningsprojekt och har tillgång till likaledes engagerade handledare som stödjer forskningsprocessen. Bedömargruppen önskar stödja dessa positiva trender och utvecklingsarbeten genom att belysa vissa utvecklingsområden och ge förslag till ytterligare åtgärder.

Identifierade svagheter och utvecklingsområden

Två områden har identifierats som berör både avancerad och forskarnivå.

Övergång, kommunikation och information

Bedömargruppen ser det som positivt att kulturanthropologin uppmärksammar den generella trend som finns inom akademien i de nordiska länderna som handlar om att övergå från att fokusera på högkvalitativ forskning och utbildning till att även mer aktivt engagera sig i arbetsmarknadsfrågor för humanister och samhällsvetare, samt samhällsutmaningar i Sverige och världen. För att stärka denna process kunde ämnet tydligare koppla verksamheten till EV och Forum för Afrikastudier. Även om konkreta samarbeten finns, som beskrivs i självvärderingarna, kan dessa utvecklas. Bedömargruppen finner dock att denna övergångsprocess mot samverkan och samhällsnytta inte verkar vara förankrad hos anställda och studenter i någon större utsträckning. Gruppen finner även att institutionens hemsida (och ansikte utåt) alltför sparsamt informerar om jobb-möjligheter för masterstudenter, pågående forskningsprojekt, publikationer och andra aktiviteter som pågår på institutionen. Kollegiet ser behovet av att fördjupa arbetet med samverkan och åtgärdsplanens punkter 1 a-d) är institutionens planerade aktiviteter för att stärka doktorandernas kunskap om samverkan och behov av arbetsmarknadsutbildning.

Flexibilitet/flytande tillstånd

Med utgångspunkt i självvärderingarna, intervjuer och övrigt material uppfattar bedömargruppen 'flexibilitet' vara ett nyckelord och i viss mån ideal för de anställda i förhållande till programmet på forskarnivå och studenternas möjligheter att individuellt anpassa sina studier. Överdriven flexibilitet kan dock övergå till en känsla av vaghet och att allt flyter i relation till tidsplanering och struktur. Som framgår av självvärderingsrapporterna har institutionen stramat upp forskarutbildningens struktur under senare år, men utvärderarna menar ändå, att detta särskilt gäller ramarna för kurser och materialinsamling/fältarbete. Kollegiet menar att det faktum att vi talar om flexibilitet inte innebär att det inte finns struktur. Som framgår av självvärderingen har forskarutbildningens struktur återkommande diskuterats, reviderats och dokumenterats i



UPPSALA
UNIVERSITET

doktorandhandboken. Kollegiet ställer sig tveksam till om det går att strama upp och likrikta utbildningarna mer än vad som redan gjorts, men ser behovet av att ytterligare stärka övergången från fältarbete till bearbetning och produktion av text.

För forskarnivån föreslås förbättringar inom en rad områden som sammanfattas här. Två övergripande teman identifieras av bedömargruppen, 2) att få doktorander avslutar sin forskar-utbildning inom den givna tidsramen på fyra år; 3) att doktoranderna ger uttryck för en ambivalens mellan deras roller som forskarstuderande å ena sidan och deras roller som anställda vid institutionen (inkl åtaganden vid sidan av forskningen). När det gäller punkt 2) tar institutionen till sig kritiken men vill ändå framhålla att av de sex doktorander som disputerade under utvärderingsperioden 2017-2021, antogs två inom denna period, vilka båda också disputerade inom kontrakterad tid. De tio personer som antagits under perioden 2017-2021, har disputerat, eller ska enligt befintlig planering disputerat, inom kontrakterad tid, prolongationer inräknade. Generellt anser kollegiet att doktorander och handledare under senare år ändrat inställning och praxis mot en netto-genomströmning på fyra år vilket också visat sig i det antal doktorander som blivit klara inom utbildningstiden. Institutionen har i nuläget sex sandwich-doktorander som ingår i utvecklingssamarbeten med Mocambique och Bolivia. I dessa fall kan nettostudietiden förlängas pga att doktorandernas kompetens kan behöva stärkas inom något område som ligger utanför forskarutbildningen, problem med uppehållstillstånd i Sverige och doktorandernas arbetssituation i hemländerna. Tidigare sandwich-doktorander har hittills haft 100% genomströmning. Det finns dock behov av att löpande diskutera handledningspraktiker och hur kraven på doktorandernas fältarbeten ska se ut. Bedömargruppen föreslår insatser för att stödja och ge doktoranderna tillräckliga resurser i avhandlingsprocessen, att handledningsrutiner ses över, att fältarbetet struktureras och att det finns ett samtal om vad som är 'good enough' vid sidan om diskussioner om vad som utmärker en riktigt bra avhandling; en tredje punkt rör kursarbetet, hur det kan struktureras bättre och hur doktorandernas lönetrappa kan klargöras och knytas till kursarbetet. Dessa ser kollegiet som goda förslag och inkorporerar i åtgärdsplanen punkt 2a-d). Institutionen har sedan tidigare arbetat för att alla riktlinjer och rådande praxis ska formuleras i en doktorandhandbok som uppdateras varje år. Syftet med att lägga vikt vid doktorandhandboken är att tillse att alla har samma information och arbetar utifrån samma uppdaterade riktlinjer för att säkra doktorandernas likabehandling (2c). Behovet av att strukturera upp utbildningen i förhållande till datainsamlingen/fältarbetets planering, genomförande och efterarbete nämns även särskilt vilket kollegiet anser bäst görs individuellt av doktoranden i samråd med handledaren då alla fältarbeten ser olika ut. Här vill vi dock öppna för en diskussion om t.ex. antalet månader i fält kan minskas från 12 till 9 månader. Doktorandutbildningens metodkurs fokuserar både på insamling och bearbetning av etnografiskt material, men bearbetningsdelen kan behöva förstärkas och ev. förläggas efter fältarbetet. Kollegiet lyfter även betydelsen av de terminslånga skrivarseminarier som genomförts för doktorander vid ett flertal tillfällen. Dessa har inneburit att doktoranderna fått en struktur inom vilken materialet från fältarbetet bearbetas och omvandlas till text (se åtgärd 2c). Doktorander bör i större utsträckning få möjlighet att presentera text på det högre seminariet. Institutionen arbetar med att knyta avancerad och forskarnivå närmare varandra. På båda nivåerna har fältarbetet och perioden



närmast efter identifierats som en potentiell flaskhals, varför institutionen antar några av bedömargruppens förslag, se åtgärdsplan 2 e-f).

När det gäller punkt 3) föreslår bedömargruppen att institutionen arbetar för att klargöra doktorandernas roller som forskarstuderande och anställd genom att öka representationen i institutionens olika grupper och organ, uppmuntra till undervisning och andra meriterande aktiviteter vilket avspeglas av punkterna 3 a-d) i åtgärdsplanen. Vidare föreslår bedömargruppen att institutionen ökar arbetsmarknadsinformationen och stärker doktorandernas mentorsprogram, vilket återspeglas i åtgärdsplanens punkter 1 a-d) och 3 b).

Planerade åtgärder och utvecklingsinsatser

Institutionen har upprättat en plan för rekrytering av undervisande personal. Institutionen har anställt två postdocs i november 2022. Som nämns i självvärderingen är ett biträdande lektorat utlyst i kulturanthropologi och kommer att tillsättas med 1-2 lektorer den 1 september 2023.
Ansvar: Prefekt.

För institutionens båda program på forskarnivå ('kulturanthropologi' och 'etnologi') planeras följande åtgärder:

1. Övergång, kommunikation och information

- a) Den nyanställda kommunikatören arbetar med arbetsmarknadsfrågor på hemsidan. Information om arbetsmarknadsfrågor förstärks i form av praktik- och jobbmöjligheter, intervjuer med tidigare masterstudenter och doktorander, information om pågående forskningsprojekt.
Ansvar: Studierektor AN/FN förmedlar information, kommunikator genomför.
- b) Publiceringsworkshop för doktorander genomförs i januari 2023.
Ansvar: Institutionens två Post-Doc.
- c) Arbetsmarknadsworkshop för doktorander genomförs vartannat år i april med start 2024.
Ansvar: Studierektor FN
- d) Ansökningsworkshop för doktorander genomförs vartannat år i september med start 2023.
Ansvar: Professorskollegiet

2. Flexibilitet, flytande tillstånd - handledningspraktiker

- a) Fortsatt diskussion om hur handledarna kan stödja doktoranderna så att de blir klara inom ramen för den fyra-årsperiod som är avsatt för avhandlingsarbetet. Genomlys handledningspraktiker i båda ämnen och se hur ISP kan användas mer effektivt för att planera handledningstiden. Ämnesvisa handledarmöten i april och oktober. Gemensamt handledarmöte i mars och november 2023.
Ansvar: Ämneskollegierna, studierektor FN
- b) Permanent genomförandet av skrivarseminarium för doktorander varje år.
Ansvar: Professorskollegiet



UPPSALA
UNIVERSITET

- c) Utarbeta en strategi för att få handledare och doktorander att läsa (regelbundet och aktivt) konsultera doktorandhandboken.
Ansvar: Studierektor FN
- d) Doktoranders lönestege tydliggörs och beslutas. Innebär att påminna om de krav på kursarbete som kopplas till 50% resp 80%-nivån.
Ansvar: Studierektor FN och Institutionsstyrelsen VT2023.
- e) En månatlig träffpunkt (online fieldwork café) via zoom inrättas för studenter på avancerad och forskarnivå som befinner sig i fält, VT2023.
Ansvar: Studierektor AN/FN
- f) Doktorander bjuds kontinuerligt in till det månatliga masterseminariet för att redovisa och förklara sin databearbetningsprocess, 'från fältarbetsmaterial till skriven text'.
Ansvar: Studierektor AN/FN

3. Doktorandernas roller som forskarstuderande å ena sidan och deras roller som anställda vid institutionen

- a) Institutionen klargör doktorandens ansvarsområden som anställd och diskuterar vad det innebär i form av undervisning och deltagande i arbetsgrupper. Frågan tas upp på personalmötet i februari och maj 2023.
Ansvar: Prefekt, HR generalist
- b) Förstärka mentorstrukturen och diskutera vad det innebär. Frågorna tas upp på doktorandmöte med studierektor i mars 2023. Ansvar: Studierektor FN
- c) Doktoranderna ordnar eget internat kring ämnesfrågor/skrivande för att stärka gemenskapen, VT2023
Ansvar: Doktorandrepresentanterna i samråd med studierektor FN
- d) Planera tydligare för doktoranders undervisning i samband med ISP.
Ansvar: Handledare och studierektor FN

Samtliga åtgärder följs upp på upptaktsmötet i januari 2024.

Ansvar: Prefekt, studierektor AN/FN