



**Høgskolen
i Innlandet**

Handelshøgskolen Innlandet

Fakultetet for økonomi og samfunnsvitenskap

Evalueringsrapport

Ph.d. i innovasjon i tjenesteyting i offentlig og privat sektor

16.11.2022

Innhold

1	Oppsummering.....	3
1.1	Om periodisk evaluering	3
1.2	Evalueringskomité	3
1.3	Kort oppsummering av rapportens hovedpunkter	3
2	Nøkkelinformasjon om studiet.....	4
3	Oppsummering av komitéens mandat.....	6
4	Analyse	6
4.1	Kvalitetsområde 1: Fagmiljøenes faglige og pedagogiske kompetanse.....	6
4.1.1	I hvilken grad er fagmiljøets forskningsaktivitet dekkende og tilstrekkelig for programmets faglige og forskningsmessige rammer? (kompetanse, kapasitet, forskningsaktivitet).....	7
4.1.2	I hvilken grad er programmet bemannet ut fra det faglige rammeverket for INTOP? ...	9
4.1.3	Hvordan utvikles den pedagogiske kompetansen i fagmiljøet?.....	10
4.1.4	Hvordan utvikles veilederkompetansen i fagmiljøet?.....	11
4.1.5	I hvilken grad benyttes hensiktsmessige undervisningsformer og veiledningsopplegg?	14
4.1.6	Konklusjon og måloppnåelse.....	15
4.2	Kvalitetsområde 2: Startkompetanse og studiestart	17
4.2.1	Hvor raskt kommer den faglige aktiviteten, obligatoriske kurs og veiledning i gang? .	17
4.2.2	I hvilken grad innlemmes stipendiatene i et forskningsmiljø og sosialt miljø fra starten av?	19
4.2.3	I hvilken grad legges det til rette for diskusjoner blant veiledere på programmet om stipendiatens oppstartsfasen (første halvår)?	20
4.2.4	I hvilken grad er det mekanismer for å fange opp stipendiater som opplever utfordringer i oppstartsfasen?	21
4.2.5	Er søkningen til programmet tilfredsstillende?	21
4.2.6	Konklusjon og måloppnåelse.....	23
4.3	Kvalitetsområde 4: Studentenes læringsutbytte	23
4.3.1	Hvordan jobber programmet for å få stipendiatene til å bli en del av internasjonale forskerfelleskap? (inkludert nettverk, forskeropphold, deltakelse på konferanser, kurs)	24
4.3.2	Hvordan bruker fagmiljøet tilknytningen til den nordiske forskerskolen i innovasjon (NORSI) for å styrke studentens læringsutbytte og faglig kvalitet i programmet?.....	26
4.3.3	I hvilken grad har stipendiater hatt utfordringer med progresjon som følge av pandemien? Har programmet iverksatt tiltak i den forbindelse?.....	27
4.3.4	I hvilken grad vurderer komitéen gjennomstrømming til programmet som tilfredsstillende?.....	28
4.3.5	Konklusjon og måloppnåelse.....	29
5	Konklusjon	31
	Vedlegg 1 Mandat for periodisk evaluering	33

1 Oppsummering

1.1 Om periodisk evaluering

Periodisk studieprogramevaluering er et sentralt virkemiddel i Høgskolen i Innlandets arbeid med å nå høgskolens strategiske målsettinger for utdanningsområdet. Evalueringen er en systematisk gjennomgang og drøfting av ulike sider ved hvert enkelt studieprogram. Eksterne representanter fra arbeids- eller samfunnsliv, studenter og eksternt sakkyndige skal bidra i evalueringen. Periodisk evaluering av hvert studieprogram gjennomføres med maksimalt seks års mellomrom.

Mål for periodisk studieprogramevaluering er:

- Undersøke studieprogrammets kvalitet og vurdere om det er tilpasset nåværende og fremtidige behov for kompetanse i samfunns- og arbeidsliv.
- Identifisere utfordringer og utforme tiltak som utvikler kvaliteten på studieprogrammet
- Være et verktøy for styring av studieporteføljen og for å sikre at studieprogrammet er i samsvar med gjeldende regelverk

Den periodiske evalueringen består av fire trinn:

1. Forberedelse
2. Evaluering
3. Handlingsplan
4. Oppfølging

1.2 Evalueringskomité

For å gjennomføre trinn to i periodisk evaluering, er følgende komité oppnevnt:

- Anne Gausdal, professor ved Høgskolen Kristiania (leder av komiteen)
- Per Skålen, professor, Karlstads universitet
- Anne Morseth, klyngerådgiver, Innovasjon Norge Innlandet
- Arne Skogsbakken, rådmann, Søndre Land (og KS)
- Mari Rysst, professor og leder for ph.d.-programmet BUK/HELVEL ved Fakultet for helse- og sosialvitenskap; HINN (trakk seg 16.08.22. Forsøk på å finne erstatter lyktes ikke)
- Per Kristian Alnes, stipendiat INTOP
- Lena Dalheim Wistveen, stipendiat INTOP
- Randi K. Bjørnstad, administrativ koordinator INTOP
- Martin Rønningen, professor, ph.d.-leder INTOP
- Bent Sofus Tranøy, professor, tilknyttet INTOP
- Atle Hauge, professor, tilknyttet INTOP

Sekretær for komiteen var fra mai – juli 2022, førstekonsulent Ida Louise Hoff Kvamme og fra august – oktober 2022 seniorrådgiver, utdanningskvalitet og internasjonalisering Alex Aga Schioldborg.

1.3 Kort oppsummering av rapportens hovedpunkter

Målet for kvalitetsområde 1: Fagmiljøenes faglige og pedagogiske kompetanse, var at 'Fagmiljøene skal holde et høyt internasjonalt nivå innen forskning og utdanning innenfor de faglige rammene for ph.d.-programmet'. Programmets navn er Ph.d. i innovasjon i tjenesteyting i offentlig og privat sektor. De faglige rammene for programmet er tjenesteinnovasjon spesielt, inkludert kunnskapsområdene politikk, styring, regulering og virkemidler (A) og kunder/brukere (B), og innovasjonsfeltet generelt (C). Programmet ser ut til å ha blitt faglig noe bredere enn tjenesteinnovasjon, men HINNs medlemmer i komiteen, som kjenner programmet innefra, hevder at de fleste av stipendiatenes forskningsprosjekter er

solid forankret innen i tjenesteinnovasjonstematikken, selv om det ikke er hovedfokus for alle. Videre at tjenesteinnovasjon fortsatt er kjernen av programmet, men ikke nødvendigvis kjernen i hvert enkelt forskningsprosjekt/stipendiat. HINN ønsker å ta en plass innenfor tjenesteinnovasjonsforskning. Siden komitéens datagrunnlag for dette kvalitetsområdet er mangelfullt og til dels ikke oppdatert, kan den dessverre ikke uttale seg sikkert om måloppnåelsen. Det er tegn på at fagmiljøet holder et høyt internasjonalt nivå. I hvilken grad forskningsaktivitetene i fagmiljøet og programmets bemanning samsvarer med programmets orientering er vanskelig å fastslå ut fra dataene, men veiledning og undervisning og utvikling av disse områdene fungerer godt/tilfredsstillende.

Målet for kvalitetsområde 2: Startkompetanse og studiestart, var at 'Studentene skal få et godt møte med høgskolen for å legge grunnlaget for mestring i studiene'. Komitéens vurdering er at dette målet oppnås i moderat grad.

Målet for kvalitetsområde 4: Studentenes læringsutbytte, var at 'Høgskolen skal tilby utdanning med effektiv gjennomføring og godt samsvar mellom læringsutbyttebeskrivelser og undervisning, veiledning og vurdering'. Komitéens vurdering er at dette målet oppnås i moderat-høy grad.

Komitéens hovedkonklusjon er at programmet fungerer godt. Det beste beviset på dette er god gjennomstrømming og lav avbrytningsprosent i forhold til nasjonalt nivå. Videre har programmet mange andre sterke sider som fremgår av analysene i kap 4. Programmet har også noen utfordringer på enkelte områder og en rekke forhold kan og bør forbedres for å øke måloppnåelsen for alle tre kvalitetsområder. Områdene med utfordringer er internasjonalisering og stipendiatenes læringsmiljø utover opplæringsdelen og veiledningen. Det siste skyldes i stor grad covid, fusjonen og at stipendiatene sitter spredt på flere campuser.

Komitéen stiller seg bak hovedkonklusjonene i rapporten, men det tas forbehold om at det har vært uenigheter om ordlyden i arbeidet som har ledet frem til rapporten.

2 Nøkkelinformasjon om studiet

Ph.d.-utdanningen Innovasjon i tjenesteyting i offentlig og privat sektor (INTOP) ble akkreditert og godkjent i desember 2011. Utdanningen har en opplæringsdel på 35 stp. og avhandling på 145 stp. Opplæringsdelen omfatter emnet 'Innovation in services in the public and private sector (10 stp)' og emnet 'Vitenskapsteori og forskningsetikk (10 stp.)'. Relevante metodeemner som velges i samarbeid med veiledere og godkjennes av ph.d.-leder (10 stp.); valgfritt/valgfrie emner (5 stp.).

Ifølge studiets læringsutbyttebeskrivelser skal stipendiatene etter gjennomført PhD-utdanningen ha tilegnet seg:

1. Generell vitenskapsteori og metode på ph.d.-nivå
2. Kunnskap tilsvarende forskningsfronten innen innovasjon i offentlig og privat tjenesteyting
3. Et høyt internasjonalt kunnskapsnivå på sitt spesialområde innen tjenesteinnovasjon
4. Et kunnskapsgrunnlag som gjør dem kompetente til å undervise og veilede innen feltet tjenesteinnovasjon og eget spesialiseringsområde på høgskole- og universitetsnivå
5. Faglige forutsetninger for å arbeide videre med forskning på høyt nasjonalt og internasjonalt nivå
6. Kjennskap til etiske normer og retningslinjer som gjør at de kan møte de høye etiske krav som stilles til forskning og utdanning
7. Kunnskap om å formidle forskning og utviklingsarbeid gjennom anerkjente nasjonale og internasjonale kanaler

I terminologien i nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk vil disse formuleringene fremstå slik:

Kunnskap: Kandidaten er i kunnskapsfronten innenfor tematikken:

- med hensyn til de områdene de har valgt å spesialisere seg i

- de tilegner seg omfattende og dype kunnskaper om teorier og tilnærminger innen innovasjonsfeltet, med hovedvekt på innovasjon i tjenesteytende sektor
- de behersker fagområdets vitenskapsteori
- de kan vurdere hensiktsmessigheten og anvendelsen av ulike metoder og prosesser i forskning og faglige utviklingsprosjekter
- de kan bidra til utvikling av ny kunnskap, teorier og metoder innen fagfeltet

Ferdigheter: Kandidaten kan

- formulere problemstillinger, planlegge og gjennomføre forskningsprosjekt eller faglig utviklingsarbeid innen innovasjonsfeltet
- håndtere komplekse faglige spørsmål og utfordre etablert kunnskap på fagområdet
- drive forskning på høyt internasjonalt nivå
- kommunisere med forskere i fagfeltet og andre doktorgradsstudenter i eget og andres fagfelt

Generell kompetanse: Kandidaten kan

- identifisere forskningsetiske problemstillinger i egen og andres forskning og utøve sin forskning med faglig integritet.
- delta i og lede tverrfaglige prosjekter
- formidle forsknings- og utviklingsarbeid gjennom anerkjente nasjonale og internasjonale kanaler og delta i debatter innenfor fagområdet i internasjonale fora
- reflektere over forholdet mellom forskning på innovasjoner og innovasjonsprosesser og praksisfeltet herunder innovasjon som resultat av forskning
- gjennom dette kunne vurdere behov for å bidra til innovasjon og utviklingsarbeid i praksisfeltet

Stipendiater må søke opptak til programmet senest 3 måneder etter at de har tiltrådt stillinger som stipendiater. Ansatte med annen arbeidsgiver enn høgskolen, kan søke opptak, og er underlagt de samme opptakskrav som stipendiater ansatt ved HINN. I tillegg må helt eksterne søkere til ph.d.-utdanningen dokumentere nødvendig finansiering.

Det er lagt opp til 3 viktige milepæler; oppstartseminar, midtveisseminar og sluttevaluering. Oppstartseminaret skjer etter at stipendiat er tatt opp til programmet. Hensikten med oppstartseminaret er å presentere ph.d.-prosjektet for andre stipendiater og andre kollegaer. Midtveissevalueringen er forskriftshjemlet. Her benyttes en «opponent» som ikke inngår i veilederteamet, og som gir en vurdering av framdrift, sterke og svake sider, gir råd osv. Dersom framdriften og den faglige kvaliteten ikke er tilfredsstillende, skal det iverksettes tiltak, og om nødvendig kan stipendiaten bli veiledet ut av doktorgradsutdanningen. Ved sluttevalueringen benyttes også «opponent» som skal gi råd om avhandlingsarbeidet i slutfasen.

Ph.d. i innovasjon i tjenesteyting i offentlig og privat sektor (INTOP) er partner i den nordiske forskerskolen i innovasjon, NORSI. Alle INTOPs stipendiater kan søke opptak. NORSI har et betydelig tilbud av ph.d.-kurs, og arrangerer årlig en forskningskonferanse for stipendiatene. I dag er det tatt opp ca. 150 stipendiater ved NORSI, fra ca. 20 universiteter i Norden.

INTOP har 42-43 kandidater per dags dato og alle institutter ved fakultetet har stipendiater knyttet til programmet. Videre er ca. 45 ansatte ved fakultetet involverte i veilednings- og undervisningsoppgaver ved INTOP.

3 Oppsummering av komitéens mandat

Mandat for komiteens arbeid ligger som vedlegg 1.

Komiteen har gått ut over mandatet på følgende punkt:

- I utgangspunktet skulle datagrunnlaget baseres på eksisterende kunnskapsgrunnlag og at det ikke skulle gjøres nye datainnsamlinger til denne evalueringen. Komiteen har imidlertid skaffet følgende tilleggsdata:
 - Bedt om en kartlegging av ansattes pedagogiske kompetanse og veilederkompetanse, som ble foretatt av Randi K. Bjørnstad.
 - Bedt ph.d.-leder om nye utregninger av gjennomstrømnings %, for å kunne sammenligne disse med nasjonale tall. Disse ble foretatt av Martin Rønningen.
 - Bedt stipendiatene i komiteen (Per Kristian Alnes og Lena Dalheim Wistveen) organisere en samling i stipendiatgruppen for innspill til kvalitetsområdene 2 og 4.
 - Bedt sekretæren (Alex Aga Schioldborg) finne ut når dokumentene fra universitetssøknaden (dok 01-5 og 01-6) er skrevet.
 - På egen hånd (Anne H. Gausdal) skaffet dokumentasjon om ph.d.-veilederkurset på HINN
- I kap. 2 Nøkkelinformasjon om studiene, i rapportens mal, har komiteen inkludert studiets læringsutbyttebeskrivelser, da den mener evalueringen bør gjøres på bakgrunn av disse.

4 Analyse

Tre kvalitetsområder er valgt ut:

- Kvalitetsområde 1: Fagmiljøenes faglige og pedagogiske kompetanse
- Kvalitetsområde 2: Startkompetanse og studiestart
- Kvalitetsområde 4: Studentenes læringsutbytte

I akkrediteringssøknadens (dok 01-8) vedlegg 3, Beskrivelse av kvalitetssikring av det omsøkte studiet, står det at det under *overordnet ansvar for kvalitetssikring av ph.d.-utdanningen* at 'PhD-utvalget har det overordnede ansvaret for PhD-utdanningen'. Det står videre at ph.d.-utvalg og ph.d.-leder har nøkkelfunksjoner i arbeidet med å kvalitetssikre undervisning, veiledning og stipendiatenes faglige progresjon (s. 5), samt at det er et fagutvalg for programmet - for å sikre god medvirkning i kvalitetsarbeidet blant stipendiater og øvrige ansatte som er tilknyttet utdanningen.

4.1 Kvalitetsområde 1: Fagmiljøenes faglige og pedagogiske kompetanse

Dette kvalitetsområdet omhandler fagmiljøets grunnleggende forutsetning for å drive en ph.d.-utdanning, inkludert å ha et fagmiljø som er tilpasset utdanningstilbudet.

- Mål: Fagmiljøene skal holde et høyt internasjonalt nivå innen forskning og utdanning innenfor de faglige rammene for ph.d.-programmet.
 - I hvilken grad er fagmiljøets forskningsaktivitet dekkende og tilstrekkelig for programmets faglige og forskningsmessige rammer? (kompetanse, kapasitet, forskningsaktivitet)
 - I hvilken grad er programmet bemannet ut fra de faglige rammene for INTOP?
 - Hvordan utvikles den pedagogiske kompetansen i fagmiljøet?
 - Hvordan utvikles veilederkompetansen i fagmiljøet?
 - I hvilken grad benyttes hensiktsmessige undervisningsformer og veiledningsopplegg?

Siden målet for dette kvalitetsområdet sees i forhold til de faglige rammene for ph.d.-programmet ønsker komiteén å starte med en definisjon av disse rammene.

De faglige rammene for programmet er gitt i beskrivelse av studiets læringsutbyttebeskrivelser og kunnskapsområder. *Læringsutbyttebeskrivelsen*es innledende hoveddel har fokus på 'innovasjon i offentlig og privat tjenesteyting og tjenesteinnovasjon'. I operasjonaliseringen i forhold til nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk er kunnskapsmålene knyttet til 'innovasjon i tjenesteytende sektor', ferdighetsmålene til 'innovasjonsfeltet' generelt og generell kompetanse til 'innovasjoner og innovasjonsprosesser'. Dette viser at kunnskapsdelen av studiets læringsutbytte er fokusert mot tjenesteinnovasjon spesielt, mens ferdigheter og generell kompetanse har et bredere fokus mot innovasjonsfeltet generelt. *Kunnskapsområdene* er blant annet beskrevet i akkrediteringssøknaden (dok 01-8, s.37-38):

Med utgangspunkt i miljøets faglige tyngde blir tre kunnskapsområder vektlagt. Det gjelder henholdsvis politikk, styring, regulering og virkemidler (A); kunde/brukere (B); tjenesteinnovasjon i offentlig og privat sektor (C) [.....] Vektleggingen av disse områdene er uttrykk for kompetansesituasjonen i dag. Over tid vil de faglige tyngdepunktene bli videreutviklet og utvidet. Dette tilsier at disse kunnskapsområdene ikke skal ses som begrensninger i forhold til aktuelle forskningsprosjekter og doktorgradsavhandlinger. Det er en sammenheng og samspill mellom områdene A, B og C. De to første områdene kan ses som determinanter, eller drivere for innovasjoner (C), samtidig er det interaksjon mellom dem.

Studiet fokuserer dermed ikke bare snevert på tjenesteinnovasjon, men også på innovasjonsfeltet generelt og på kunnskapsområdene A (politikk, styring, regulering og virkemidler) og B (kunder/brukere). NOKUT-komiteen som vurderte akkrediteringssøknaden mente imidlertid dette var en styrke ved programmet. Videre har studiet fokus på både positive og negative sider av innovasjon, bla dark sides of innovation.

Forskrift for graden philosophiae doctor (ph.d.) ved Høgskolen i Innlandet (dok 01-2) fastsetter formelle regler for videreutdanning ved HINN og setter som sådan rammene for fagmiljøets faglige og pedagogiske kompetanse. Retningslinjer for INTOP (dok 01-3) tar utgangspunkt i det generelle regelverket og angir hva som gjelder for studiet.

I datagrunnlaget brukes begrepene student, stipendiat og kandidat om hverandre, noe som også gjenspeiles i rapporten.

4.1.1 I hvilken grad er fagmiljøets forskningsaktivitet dekkende og tilstrekkelig for programmets faglige og forskningsmessige rammer? (kompetanse, kapasitet, forskningsaktivitet)

Beskrivelse av dagens situasjon for kvalitetsområdet

Komiteen har dessverre hatt begrenset tilgang til oppdaterte data for å svare på 'dagens' situasjon. Mye av datagrunnlaget er fra 2010-2011 da studiet ble opprettet og resten er fra foreløpige tekster om INTOP hentet fra utkast til ny universitetsøknad fra HINN pr. 28.4.2022.

Fagmiljøets forskningsaktivitet som støtter studiet, er beskrevet på side 20 i dokument 01-7 Beskrivelse av INTOPs faglige grunnlag fra 2010 viser at programmet er preget av tre orienteringer «(A) politikk, styring, regulering og virkemidler; (B) kunder/brukere; (C) tjenesteinnovasjon i offentlig og privat sektor». Beskrivelsen viser at det forskes på alle disse områdene (dok 01-7, s. 20-26). Tilsvarende dokumentasjon av fagmiljøets forskningsaktivitet finnes også i søknaden til studieprogrammet fra 2011 (dok 01-8). Siden dette er 11-12 år gammel dokumentasjon gir den dessverre ikke noe oppdatert bilde av fagmiljøets forskningsaktivitet som komiteen kan uttale seg om.

I utkast til ny universitetssøknad fra 2022 (dok 01-5, s.19) heter det at: «Alle ph.d.-kandidater ved INTOP er også tilknyttet forskningsgrupper ved fakultetet, noe som bidrar til å knytte ph.d.-kandidatene til forskningsaktiviteten ved universitetet ". Deretter beskrives forskningsaktiviteten innenfor rammen av disse forskningsgruppene på side 19-20. Denne fremstår som relevant for studieprogrammets fokus selv om den ikke gir noen utdypende beskrivelse av enkeltforskeres forskningsaktiviteter, slik som i dokumentene 01-7 og 01-8.

I beskrivelsen av fagområdet for doktorgradsprogrammet fra utkast til ny universitetssøknad (dok 01-6) kapittel 6 framgår mer informasjon om forskningen som underbygger studieprogrammet. Forskning relatert til ph.d.-programmet har som nevnt i kapittel 4.2 vært organisert i forskergrupper foruten i to sentre, hhv. Kompetansesenter for offentlig innovasjon (KOI), Senter for reiselivsforskning (Sfr) samt Østlandsforskning.

I tillegg ble Senter for bærekraft og digitalisering (CREDS) etablert i 2021. CREDS har fått tilsagn om betydelig ekstern finansiering, og er nå under oppbemanning. (side 12). Forskning relatert til ph.d.-programmet var i en periode hovedsakelig vært organisert under Senter for innovasjon i tjenesteyting (SIT) og i Senter for reiselivsforskning (Sfr) (side 13). Disse forskergruppene forskningsaktivitet beskrives i tabell 137 og det synes som om de er i tråd med studieprogrammets innretning. I tabellen beskrives også en rekke andre forskningsgrupper, men det er ikke helt klart hvordan deres forskningsaktiviteter har støttet studieprogrammet. Fakultetets ledelse har i senere tid lagt større vekt på forskningsgruppers rolle i både forskningsvirksomheten generelt ved fakultetet og i ph.d.-programmet spesielt. Dette framgår også av universitetssøknaden som er under omarbeiding. Uansett inneholder tabell 137 kanskje den viktigste informasjonen i dokumentgrunnlaget for å besvare i hvilken grad fagmiljøets forskningsaktivitet er dekkende og tilstrekkelig for programmets faglige og forskningsmessige rammer.

Et annet eksempel er forskningsprosjektet REDINN der fem stipendiater er involvert og en sjettede er på vei inn. Prosjektet er finansiert via privat næringsliv, 25 millioner fra Sparebankstiftelsen Hedmark, og forskningen skjer tett på det lokale arbeidslivet.

Dokument 01-6 Beskrivelse av fagområdet for doktorgradsprogrammet fra kapittel 6 i utkast til ny universitetssøknad viser også hvordan forskningen som ligger til grunn for studiet nå står seg i den nasjonale konkurransen, jfr. beskrivelse på side 19 og tabell 138. Dette er viktig informasjon for å vurdere kvaliteten på forskningen som ligger til grunn for studiet. Det rapporteres imidlertid ikke om noen måling av standardisert siteringsrate på individnivå (som fremstår som det mest internasjonalt aksepterte målet for å måle kvalitet gjennom siteringer). Det gjøres heller ingen internasjonal siteringssammenlikning på avdelingsnivå (som f.eks. kan gjøres med SciVale fra Scopus), noe som kan gjøre det vanskelig å vurdere om fagmiljøet holder et høyt internasjonalt nivå innen forskning og utdanning innenfor det akademiske rammeverket for ph.d.-programmet. Det ser imidlertid ut til at to forskere ved HINN som driver forskning med relevans for INTOP har vunnet internasjonale priser for sin forskning.

Vurderinger av doktoravhandlingene bør si noe om hvorvidt fagmiljøet holder et høyt internasjonalt nivå, da dette veies inn i vurderinger av oppgavene siden vurderingskomiteene ofte er internasjonalt sammensatt. Som det fremgår av kap 4.3.4. har INTOP en fullføringsprosent på hele 70 % etter 6 år, noe som er bedre enn landsgjennomsnittet, og ansees som veldig bra. I møtet i ph.d.-utvalget på INTOP 23. februar 2022 (dok 05-1) diskuteres også internasjonalisering i forhold til HINNs revisjon av den overordnede strategien, og de kommer frem til følgende: «Bidra til/delta i/etablere sterke nasjonale og internasjonale forskernettverk. Forskningsadministrasjonen ved HINN bør styrkes betraktelig for å kunne løfte oss nasjonalt og internasjonalt”

Siden komiteens datagrunnlag for dette spørsmålet er mangelfullt og til dels ikke oppdatert, kan den dessverre ikke besvare spørsmålet 'I hvilken grad er fagmiljøets forskningsaktivitet dekkende og tilstrekkelig for programmets faglige og forskningsmessige rammer? (kompetanse, kapasitet, forskningsaktivitet)' tilfredsstillende i sin helhet.

Studiets styrker på dette området

- Hele 70 faglig ansatte er involvert i programmet og 51 har veilederansvar. Kapasiteten synes derfor å være god. Kompetanse og forskningsaktivitet har vi ikke data på, men relevante forskergrupper synes å være involvert i studiet.
- Det ser ut som om forskergruppene forskningsaktivitet er i tråd med programmets faglige og forskningsmessige rammer.
- Den gode gjennomstrømningen i programmet gir indikasjoner på at fagmiljøet holder et høyt internasjonalt nivå.

Studiets utfordringer på dette området

- Utfordringene kan ikke besvares fullstendig da en oppdatert oversikt over fagmiljøets forskningsaktivitet mangler i datagrunnlaget.

Anbefalinger og eventuelle forslag til tiltak på dette området

- Beskrivelsen av INTOPS faglige basis er fra 2010 bør revideres nå. Dette vil gi en oppdatert oversikt over fagmiljøets forskningsaktivitet som basis for å vurdere sikkert om kompetanse og forskningsaktivitet er dekkende og tilstrekkelig for programmets faglige og forskningsmessige rammer.

4.1.2 I hvilken grad er programmet bemannet ut fra det faglige rammeverket for INTOP?

Beskrivelse av dagens situasjon for kvalitetsområdet

Beskrivelsen av INTOPs faglige grunnlag fra 2010 inneholder et avsluttende kapittel 4 om det faglige grunnlaget, men dette er mer en oversiktsbeskrivelse av studiet. Som nevnt ovenfor, heter det i dokumentet at studiet ikke fokuserer snevert på tjenesteinnovasjon, men også på rollen politikk, regelverk, kunder og forbrukere har knyttet til tjenesteinnovasjon. I denne beskrivelsen av orienteringen argumenteres det i kapittel fire for at HINN har 16 forskere aktive innen studiets felt samt 14 «forskningsstipendiater». Dette ansees som en omfattende bemanning. Dokumentet er imidlertid fra 2010 og kan derfor ikke tillegges særlig vekt i forhold til dagens bemanning.

I utkast til ny universitetssøknad (dok 01-5, s.19) heter det at: «Alle ph.d.-kandidater ved INTOP er også tilknyttet forskningsgrupper ved fakultetet, noe som bidrar til å knytte ph.d.-kandidatene til forskningsaktiviteten ved universitetet. " Disse forskningsgruppene er så beskrevet på side 19-20. Dokumentet gir imidlertid ikke en mer utdypende beskrivelse av enkeltforskeres kompetanseprofil i forhold til studiet slik tilfellet er i dokumentene 01-7 og 01-8. Dokumentasjon er nylig utarbeidet, men kom først etter at evalueringskomiteen var ferdig med sitt dokumentasjonsarbeid.

Beskrivelsen av fagområdet for doktorgradsprogrammet fra kapittel 6 i utkast til ny universitetssøknad (dok 01-6) gir mer informasjon om hvordan studieprogrammet er bemannet i 2022.

«Doktorgradsstudiet i innovasjon i tjenester - offentlig og privat (INTOP) går fra Høgskolen i Innlandet - Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap... Alle institutter ved fakultetet har stipendiater som er tatt opp på INTOP, og tre av instituttene har også postdoktorstillinger. Ved tildeling av ledige stipendiatstillinger legges det vekt på at alle institutter skal tildeles stipend over tid, forutsatt at det utvikles faglig tilfredsstillende ph.d.-prosjekter. Rundt 70 ansatte fra alle fakultetets institutter er involvert i undervisning, veiledning, opponertroller med mer i doktorgradsprogrammet.»

ingen garanti for at programmets innretning og kompetanseprofilen stemmer overens; bredden i programmet sett opp mot bredden i kompetanseprofilen. Uansett omfatter det høye tallet personer som

har ulike oppgaver i programmet, og som ikke nødvendigvis dreier seg om tjenesteinnovasjon. Eksempelvis er filosofer ansvarlige for ph.d.-emnet i vitenskapsteori og forskningsetikk uten at de har arbeidet med innovasjon. Det samme gjelder personer som bidrar til veiledning i metodefaglige spørsmål. Ikke minst kan kollegaer med høy samfunnsvitenskapelig kompetanse ha viktige roller i veiledningsteam uten at de er tungt inne i innovasjonsforskning, eksempelvis i spørsmål om struktur, posisjonering og forskningsbidrag i stipendiateres forskningsarbeider. For å kunne vurdere i hvilken grad programmet er bemannet ut fra det faglige rammeverket for INTOP, skulle komiteén gjerne hatt dokumentasjon på forskningsproduksjonen til disse 70 ansatte. (Slik dokumentasjon er nylig utarbeidet i forbindelse med universitetssøknaden, men inngår ikke i datagrunnlaget for denne evalueringsrapporten.) Kvalitetsrapporten fra 2021 viser imidlertid at: «45 ansatte ved fakultetet er involvert i veiledning. I tillegg har 6 ansatte ved andre fakulteter veilederroller for INTOP stipendiater." Selv om dette i seg selv ikke sier så mye om i hvilken grad programmet er bemannet ut fra det faglige rammeverket for INTOP, sier det at mange anses å ha kompetanse til å være med som veiledere i programmet.

Datagrunnlaget viser heller ikke kobling til, og relevans for, praksisfeltet/samfunns- og arbeidsliv. Komiteen mener at denne koblingen bør synliggjøres og styrkes.

INTOP etablerte et lederteam i 2020 og dette som ser ut til å ha hatt en positiv innvirkning på å sikre det faglige rammeverket for INTOP ved å støtte programmets leder.

Siden komiteens datagrunnlag for dette spørsmålet er mangelfullt og til dels ikke oppdatert, kan den dessverre ikke besvare spørsmålet 'I hvilken grad er programmet bemannet ut fra det faglige rammeverket for INTOP' tilfredsstillende i sin helhet.

Studiets styrker på dette området

- Etablering av INTOP lederteam.
- Relevante forskergrupper synes å være involvert i studiet.

Studiets utfordringer på dette området

- Utfordringene kan ikke besvares fullt ut da en oppdatert oversikt over fagmiljøets kompetanse og forskningsaktivitet mangler i datagrunnlaget.
- Kobling til, og relevans for, praksisfeltet/samfunns- og arbeidsliv bør synliggjøres og styrkes.

Anbefalinger og eventuelle forslag til tiltak på dette området

- Revisjon av beskrivelsen av INTOPS faglige basis fra 2010. Dette vil gi en oppdatert oversikt over forskningsproduksjonen som basis for å vurdere om programmet fortsatt er bemannet ut fra det faglige rammeverket for INTOP.
- Kobling til, og relevans for, praksisfeltet/samfunns- og arbeidsliv bør inkluderes i den årlige kvalitetsrapporten og jevnlig på agendaen i ph.d.-utvalget.

4.1.3 Hvordan utvikles den pedagogiske kompetansen i fagmiljøet?

Beskrivelse av dagens situasjon for kvalitetsområdet

Komiteén fant ingen oppdatert oversikt over status for formell pedagogisk kompetanse/utdanning i fagmiljøet i datagrunnlaget for rapporten, og ba derfor om at dette ble kartlagt. En spørreundersøkelse ble sendt til fagmiljøet på fakultetet (47 ansatte) om hvem som har tatt kurs i høyskolepedagogikk. Det var 28 som svarte, noe som gir en svarprosent på 60%. Svarene viser at 18 av de som svarte, dvs. 64%, har p.t. tatt kurs i høyskolepedagogikk (for hele utvalget er prosenten med bekreftet kurs kun 38%).

Et av tiltakene for kvalitetssikring i akkrediteringssøknadens (dok 01-8) vedlegg 3, *Beskrivelse av kvalitetssikring av det omsøkte studiet*, er 'tilbud om pedagogisk utdanning til ansatte uten slik utdanning' (s.6). Komiteen kan imidlertid ikke finne noe informasjon i datagrunnlaget om hvordan dette tiltaket følges opp i praksis, og den manglende oversikten over slik kompetanse kan tyde på at kvalitetssikringstiltaket 'tilbud om pedagogisk utdanning' ikke følges opp tilstrekkelig.

Komiteén savner en plan for utvikling av den pedagogiske kompetansen til stipendiatene med undervisningsplikt. Det bør vurderes om de burde få tilbud om poenggivende kurs i universitets- og høyskolepedagogikk.

Emneevalueringer gjennomføres av de obligatoriske emnene (se dok 06-1 og 06-2). Evalueringene indikerer god/høy kvalitet. Av ph.d.-veileders studiekvalitetsrapport (se dok 03-1 og 03-2) fremgår det at disse tas hensyn til i kvalitetsutviklingen av studiet og at disse diskuteres på ph.d.-utvalgsmøtene (se f.eks. dok 04-1). Det fremgår også at det er gjort tiltak når en doktorgradskandidat opplevde at veiledningen ikke fungerte, samt at det iverksettes tiltak basert på mer uformelle samtaler med doktorgradskandidatene. I dokument 04-2, Referat fra studieprogramutvalget står det for eksempel:

«Tillitsvalgt for ph.d.-kandidatene har i forkant av møtet tatt en runde med ph.d.-kandidatene (både interne og eksterne), for å høre om de har saker de ønsker å ta opp som gjelder studieprogrammet. Dette kan være saker som omhandler for eksempel sosialt miljø, tilbakemeldinger på kurs, faglige tiltak som lunsjseminarer osv. Hva fungerer bra på INTOP, hva fungerer ikke bra, og hvilke forbedringer ønskes?»

Dette blir så diskutert på møtet. Inntrykket er at det er tett og god kontroll på at den pedagogiske kompetansen i programmet fungerer og at problemer håndteres når de oppstår.

Dette viser at den pedagogiske kompetansen i fagmiljøet vurderes, men komiteen savner informasjon om hvordan den utvikles i praksis.

Studiets styrker på dette området

- Kursevalueringer tilsier at kurspedagogikken fungerer tilfredsstillende.
- Ifølge beskrivelsen av kvalitetssikring av studiet skal det gis tilbud om pedagogisk utdanning til ansatte uten slik utdanning.

Studiets utfordringer på dette området

- En relativt stor andel av fagmiljøet har ikke utdanning i høyskolepedagogikk og komiteén er usikker på hvordan tiltaket om tilbud om pedagogisk utdanning til ansatte uten slik utdanning følges opp i praksis.
- Manglende plan og tiltak for utvikling av den pedagogiske kompetansen til stipendiatene.

Anbefalinger og eventuelle forslag til tiltak på dette området

- Foreta en fullstendig kartlegging av fagmiljøets pedagogiske kompetanse og sikre at planen for videreutvikling av denne kompetansen følges opp.
- Utvikle en plan om utvikling av den pedagogiske kompetansen til stipendiatene med undervisningsplikt, og vurdering om de burde få tilbud om poenggivende kurs i universitets- og høyskolepedagogikk.

4.1.4 Hvordan utvikles veilederkompetansen i fagmiljøet?

Beskrivelse av dagens situasjon for kvalitetsområdet

To av tiltakene for kvalitetssikring i akkrediteringssøknadens (dok 01-8 fra 2011) vedlegg 3, *Beskrivelse av kvalitetssikring av det omsøkte studiet*, er utvikling av veilederkompetanse og forum for veiledere på ph.d.-utdanninger:

- Utvikling av veilederkompetanse. Ansatte ved høgskolen har allerede erfaring som hoved- eller biveiledere, oppnevnt av institusjoner med godkjent doktorgradsutdanning. Samarbeidsavtalen med Karlstads universitet om doktorgradsutdanning gir også gode muligheter for å utvikle veilederkompetansen. Førsteamanuenser uten erfaring med veiledning på doktorgradsnivå fungerer vanligvis som biveileder sammen med hovedveileder gjennom et helt doktorgradsløp før vedkommende får hovedveilederansvar.
- Forum for veiledere på ph.d.-utdanninger ved Høgskolen Innlandet som drøfter problemstillinger knyttet til veiledning.

Samarbeidsavtalen med Karlstads universitet om doktorgradsutdanning har ikke vært aktivt på flere år, Videre foreligger ikke data om hvordan veilederteam oppnevnes med hensyn til veilederkompetanse.

Ph.d.-veilederens studiekvalitetsrapport 2020-2021 (dok 03-1, s.4) viser følgende:

At mer enn halvparten av de innleverte avhandlingene ble anbefalt forbedret, er vel mye. Det er satt i gang et systematisk evalueringsarbeid der komiteenes vurderinger gjennomgås nøye, og er diskutert i veilederforum. Veilederforum vil fortsette arbeidet med å vurdere tiltak som kan senke andelen «gule lys». Et annet tiltak for å sikre veiledningskvalitet er å oppnevne veiledningsteam som alltid inneholder erfarne ph.d.-veiledere. Uerfarne veiledere er også med i teamene, og blir dermed sosialisert og skolert i rollen. Både ved midtveis- og sluttseminarer for stipendiatene brukes i hovedsak eksterne opponenter som har erfaring med veiledning og/eller komitearbeid på ph.d.-nivå. Veilederkorpsset bes om delta på disse seminarene med tanke på å tilegne seg erfaring og læring om nivå og veiledning. I tillegg har NORSI seminar for veiledere der noen av veilederkorpsset ved HHS har deltatt. Andre deltar i HINNs kurs for veiledere. Arbeidet med å sikre kvalitet på veiledning vurderes som tilstrekkelig.

(Det gjøres oppmerksom på at tallet på innleverte avhandlinger som ble anbefalt omarbeiding i 2020-2021, var uvanlig høyt. At veilederforum vurderer tiltak for å senke antallet «gule lys», er uansett et nyttig tiltak.)

Veilederforum var planlagt fra oppstart i 2011, men ble først formelt etablert i 2020. Det har imidlertid helt siden oppstarten av programmet vært spesifikke møter der veiledning har stått på dagorden, blant annet lunsjseminarer, der veiledere har møttes og diskutert veilederrollen og tilhørende utfordringer siden starten av INTOP. Oppsummering fra møtet i Veilederforum 15.06.21 (dok 07-1) viser at det 7 komitéinnstillingene som har gitt «gult lys» er gjennomgått og diskutert i grupper og plenum. Forumet vil mer generelt legge vekt på erfaringsutveksling mellom veiledere og fange opp behov for tiltak overfor veiledere og i veiledning. Ansvarlig for tiltaket er ph.d.-leder og INTOPs ledergruppe.”

Veilederforum ser ut til å raskt ha blitt en viktig plattform der alle veiledere møtes for å utveksle erfaringer. På møtet 01.02.22 (dok 07-2) ble veilederrollen diskutert:

«Veilederrolle; diskusjon basert på ph.d.-kandidatenes erfaringer. Innledning ved stipendiat Ingrid Hjertaker. Diskusjon i grupper - oppsummering av mulige tiltak i plenum Ingrid Hjertaker har snakket med stipendgruppa og fått følgende tilbakemelding: 1. Ingen standard eller «beste praksis» - både stipendiater og veiledere kan ha forskjellig preferanser for både møtefrekvens, grad av intervensjon, generell «stil» etc. 2. Viktig å ha en samtale tidlig i kurset (dette ble nevnt av mange stipendiater). Elementer som kan inngå i ein slik samtale er: Avklare forventninger og preferanser (går begge veier) – møtefrekvens, grad av struktur (faste møter vs ved behov), samskriving, balansen mellom styring og selvforsyning (hvordan håndtere potensielle konflikter)

b. det er klart at det må være lav terskel for å kontakte veigarbeidere om andre ting som kan påvirke arbeidet. 3. Gode erfaringer: a. Vegleiarrelasjonen oppfattes som gode når det er en viss interesse for prosjektet b. Erfarte at det er bra med tettere oppfølging i starten, spesielt i arbeidet med skisser, og også tett oppfølging mot den slutt c. Veldig hyggelig å få hjelp til å lære om artikkelskriving, valg av tidsskrift, hvordan sende inn en artikkel osv. Dette er kanskje spesielt viktig for den første artikkelen, og for stipendiater som ikke har publisert tidligere. møteflater kan fungere godt.» Erfaringsutveksling i mindre grupper og presentasjon i plenum fulgte.

På veilederforumet 01.02.22 ble det også diskutert hvordan internasjonaliseringen av studiet kan forbedres, noe som er viktig gitt målet om at fagmiljøene skal holde et høyt internasjonalt nivå innen forskning og utdanning innenfor de faglige rammene for ph.d.-programmet.

Det er satt av 240 timer totalt til veiledning av hver stipendiat gjennom hele løpet (hovedveileder har vanligvis 2/3 av tiden). All denne tiden tas fra faglig ansattes forskningstid, noe som bidrar til å redusere både forskningstiden og motivasjon for å veilede. Komiteen foreslår en 50/50 fordeling av veiledningstiden fordelt på forskning/undervisning.

HINN har et omfattende ph.d.-veilederkurs, kurs i veiledning av ph.d.- og førstelektorstipendiater, som går over 6 hele dager pluss 4*3timer = 12 timer gruppearbeid med kollegaveiledning på reell veiledning. Slike kurs er nyttige for både ferske og erfarne veiledere. Den tidligere nevnte spørreundersøkelsen blant de 47 veiledere på fakultetet om formell pedagogisk kompetanse omfattet også ph.d.-veilederkurs. Det var 31 som svarte på denne delen, noe som gir en svarprosent på 66%. Svarene viser at 13 av de som svarte, dvs. 42%, har p.t. tatt kurs i ph.d.-veilederkurs (for hele utvalget er prosenten med bekreftet kurs kun 28%).

Studiets styrker på dette området

- At veilederforum er etablert og ser ut til å være en arena som fungerer veldig godt i forhold til kollektiv refleksjon og veilederutvikling.
- Veilederutfordringer ser ut til å bli tatt hånd om når de oppstår.
- Planen for utvikling av veilederkompetanse viser til samarbeid med Karlstads universitet og at førsteamanuenser uten erfaring med veiledning på doktorgradsnivå vanligvis fungerer som biveileder sammen med hovedveileder gjennom et helt doktorgradsløp før vedkommende får hovedveilederansvar.
- Utviklingen av veilederkompetanse i fagmiljøet ser ut til å pågå kontinuerlig gjennom veilederforum, veilederpraksis, NORSI-seminarer for veiledere og HINNs kurs for veiledere.

Studiets utfordringer på dette området

- En stor andel av fagmiljøet har ikke ph.d.-veilederkurs.
- Manglende plan for, og ufullstendig oversikt over, hvem som bør ta ph.d.-veilederkurs.
- All veiledningstiden tas fra faglig ansattes forskningstid, noe som bidrar til å redusere både forskningstiden og motivasjon for å veilede.

Anbefalinger og eventuelle forslag til tiltak på dette området

- Foreta en fullstendig kartlegging av fagmiljøets veiledningskompetanse på ph.d.-nivå (både erfaring og veilederkurs).
- Oppdatere planen for kvalitetssikring og kompetanseutvikling av veiledningen.
- Vurdere mentorordning for nye (hoved)veiledere.
- Sette erfaringsutveksling og refleksjon om veiledning jevnlig på agendaen for veilederforum.
- Fordele ph.d.-veiledningstiden 50/50 mellom forskning og undervisning på ansattes arbeidsplan.

4.1.5 I hvilken grad benyttes hensiktsmessige undervisningsformer og veiledningsopplegg?

Beskrivelse av dagens situasjon for kvalitetsområdet

Undervisningsopplegget er delt mellom obligatoriske emner og valgfag. Obligatoriske emner: Kurset *Innovasjon i privat og offentlig sektor tjenester* (dok 02-3) understøtter oppfyllelsen av studieplanens mål om tjenesteinnovasjon (dok 01-1). Dette er et emne som gir kandidatene god kompetanse innen tjenesteinnovasjon og er viktig for studiet. Innovasjon bør møtes nøytralt, ikke med et forutinntatt positivt fortegn. Innovasjon har også noen skyggesider, for eksempel sammenhengen mellom økonomisk vekst, innovasjon og bærekraft; politiske konsekvenser av lite balansert regional utvikling; skjev fordeling av økonomisk gevinst med mer. Universitetsidealet er kritisk tenkning, noe moderne innovasjonsteori og forskning også underbygger. Kritisk tenkning (dark side) har derfor blitt en del av dette innovasjonskurset. Av kursevalueringen (dok 06-1) fremgår det at deltakerne i hovedsak er fornøyde med innholdet i kursene og lærernes innsats og foreslår kun mindre endringer. De har imidlertid en del negative syn på pauser, luftkvalitet i klasserommene m.m. Kurset *Vitenskapsteori og forskningsmetode* (dok 02-1) støtter oppfyllelsen av målene om vitenskapsteori og forskningsmetode angitt i studieplanen (dok 01-1). Dette emnet har også fått relativt gode evalueringer (dok 06-2). De gode emneevalueringene bekreftes av ph.d.-veilederens studiekvalitetsrapport og det fremgår av de samme rapportene at problemene som eksisterer håndteres hensiktsmessig (se dok 03-1; 03-2; 04-2).

Valgfag: Kursene i *Praktisk forsknings- og utviklingsarbeid* (dok 02-2), *Casestudier som forskningsmetode* (dok 02-6), *Kvalitativ forskningsmetode* (dok 02-7) og *Samarbeidsdesign* (dok 02-9) understøtter programmets måloppfyllelse mht. metode og vitenskapsteori, spesielt metode, som spesifisert i studieplanen. Dette er også tilfellet med kurset *Vitenskapsteori innen markedsføring* (dok 02-8) samt for kurset *Forskning på regnskap og endring – kvalitative og prosedyremessige tilnærminger* (dok 02-10) for kandidater innen regnskap. Det er signalisert et ønske om videregående kurs i (tjeneste)innovasjon/offentlig innovasjon. INTOPs ledelse bør følge opp dette innspillet for å kartlegge hvilke behov som stipendiater har for videregående emner, og om evt. behov for slike emner kan dekkes av NORSI eller partnerinstitusjonene, eller om INTOP bør utvikle nye emner.

Veiledningsopplegget. I søknaden til studieprogrammet fra 2011, er det beskrevet hvordan veiledningen kvalitetssikres, ansvar og roller, samt kompetanseutvikling (dok 01-8, vedlegg 3). Dokumentet er imidlertid fra 2011 og det er ikke klart om aktivitetene gjennomføres nå 11 år senere. Veilederforum (se over) ser ut til å være en hensiktsmessig og god arena for utvikling av gode veiledningsopplegg, uten at dette er eksplisitt beskrevet.

Utkastet til ny universitetssøknad (dok 01-5, s.14) viser noe om hvordan veiledningen gjennomføres:

“I doktorgradsutdanningene benyttes en variasjon av undervisnings-, lærings- og vurderingsformer. Dette innebærer selvstudium, seminarer og workshops hvor kandidatene diskuterer sammen og under veiledning. Dette gir også øvelse i å presentere og diskutere forskningsresultater muntlig og skriftlig. I tillegg til den obligatoriske opplæringsdelen i programmene, forventes det at kandidatene deltar på forskjellige faglige arrangementer og årlige nasjonale og internasjonale konferanser spesielt mot slutten av studiet.

Avhandlingen, som er hoveddelen av studiet, er lagt opp som en selvstendig forskningsoppgave under veiledning. Gjennom avhandlingsarbeidet får studenten praktisert alle deler av en forskningsprosess fra planlegging til ferdig publisert forskningsartikkel i fagfelleverdert tidsskrift, eller som en forskningsbasert monografi som har gjennomgått streng kvalitetssikring. Den samlede opplæringen støtter opp om studentens arbeid med avhandlingen og bidrar til måloppnåelse både i dybde og bredde av programmet. Studentene inkluderes i det akademiske fellesskapet eksempelvis gjennom sin deltakelse i faste seminarer innenfor fagområdene hvor både forskere og studenter snakker om sine prosjekter. Gjennom den daglige deltakelsen i det

akademiske fellesskapet og i forskergrupper og variasjonen i undervisnings-, lærings- og vurderingsformer, får studentene oppøvd sine generiske ferdigheter.” (sid 14)

I kvalitetsrapporten for 2021 (dok 03-1) kommer det frem at problemer med tilsyn og fremdrift håndteres:

- «2 stipendiater har vært noe misfornøyd med veilederne sine. Det ble løst ved bytte av veileder i det ene tilfellet og i det andre tilfellet ble rollene i veilederteamet justert. De øvrige stipendiatene er fornøyd med veiledere og veiledning iht. framdriftsrapportene.
- 2 veiledere uttrykker en viss bekymring for fremgangen til sine 2 stipendiater. Ph.d.-leder har vurdert tiltak sammen med veiledere og stipendiater”.

Selv om dette i seg selv ikke først og fremst er knyttet til utviklingen av veiledningskompetansen i programmet, tyder det på at problemer rundt veiledning blir håndtert når de oppstår. Framdriftsrapportene til enkeltveiledere på enkeltkandidater ser også ut til å spille en rolle i utviklingen av veilederkompetanse, selv om det er uklart nøyaktig hvordan. Følgende står i kvalitetsrapporten for 2020 (dok 03-2):

“Framdriftsrapportene fra siste studieår viser at de fleste stipendiatene mener de har tilfredsstillende progresjon, og er i hovedsak *fornøyd med veiledning/veiledere*, og oppfølging via interne seminarer og opplærings-/ skoleringstiltak. Denne vurderingen deles av deres respektive veiledere. Enkelte veiledere uttrykker en viss bekymring for framdriften til stipendiater. Ph.d.-leder har vurdert tiltak sammen med veiledere og stipendiater. To stipendiater har signalisert ønske om endring i veilederkabal. Ph.d.-leder er ansvarlig for å finne løsninger.”

Dokumentgrunnlaget viser at veiledningsspørsmål tas på alvor, og at utfordringer løses når de oppstår.

Obligatoriske seminarer: Retningslinjene for INTOP (dok 01-3) angir at oppstartseminar, midtveisseminar- og evaluering og sluttseminar (80 prosent) skal avholdes før disputas. Disse seminarene er viktige for å opprettholde studieprogrammets kvalitet, for kandidatenes læring og for veilederne.

Studiets styrker på dette området

- Undervisningsformene for de obligatoriske emnene og de fleste valgfagene, og de obligatoriske seminarene ser ut til å fungere godt.
- Veiledningsopplegget ser ut til å fungere godt, noe som bekreftes av at INTOP har lavere frafall og kortere gjennomføringstid enn nasjonalt gjennomsnitt (jfr. 4.3.4).

Studiets utfordringer på dette området

- Videregående valgfagskurs i innovasjon/tjenesteinnovasjon/offentlig innovasjon er etterlyst.

Anbefalinger og eventuelle forslag til tiltak på dette området

- Kartlegge behovet for videregående valgfagsemner i innovasjon/tjenesteinnovasjon/ offentlig innovasjon, og utvikle emner innen temaer som ikke dekkes i dag av emneporteføljen i INTOP eller NORSI.
- Utarbeide et skriv til veiledere og stipendiater med forventningsavklaring tidlig i prosessen for å lette kommunikasjonen.

4.1.6 Konklusjon og måloppnåelse

Det første overordnede spørsmålet for dette kvalitetsområdet er 'I hvilken grad er fagmiljøets forskningsaktivitet dekkende og tilstrekkelig for programmets faglige og forskningsmessige rammer?

(kompetanse, kapasitet, forskningsaktivitet)'. Komitéens svar på dette er at kapasiteten synes å være god. Kompetanse og forskningsaktivitet har komitéen imidlertid ikke data på, men relevante forskergrupper synes å være involvert og det ser ut som om forskergruppenes forskningsaktivitet er i tråd med programmets faglige og forskningsmessige rammer. Siden komiteens datagrunnlag for dette spørsmålet er mangelfullt og til dels ikke oppdatert, kan den dessverre ikke besvare spørsmålet tilfredsstillende i sin helhet.

Det andre overordene spørsmålet for dette kvalitetsområdet var 'I hvilken grad er programmet bemannet ut fra de faglige rammene for INTOP?' Komitéens svar på dette er at relevante forskergrupper synes å være involvert i studiet og at kobling til, og at relevans for, praksisfeltet/samfunns- og arbeidsliv bør synliggjøres, få mer oppmerksomhet og styrkes. Siden komiteens datagrunnlag for dette spørsmålet er mangelfullt og til dels ikke oppdatert, kan den dessverre ikke besvare spørsmålet tilfredsstillende i sin helhet.

Det tredje overordene spørsmålet for dette kvalitetsområdet var 'Hvordan utvikles den pedagogiske kompetansen i fagmiljøet?' Komitéens svar på dette er at i følge kvalitetssikringsbeskrivelsen av studiet skal det gis tilbud om pedagogisk utdanning til ansatte uten slik utdanning. En relativt stor andel av fagmiljøet mangler imidlertid utdanning i høyskolepedagogikk og komitéen er derfor usikker på hvordan kvalitetstiltaket om tilbud om pedagogisk utdanning følges opp i praksis. Komitéen savner videre plan og tiltak for utvikling av den pedagogiske kompetansen til stipendiatene med undervisningsplikt. Kurspedagogikken ser imidlertid ut til å fungere tilfredsstillende.

Det fjerde overordene spørsmålet for dette kvalitetsområdet var 'Hvordan utvikles veilederkompetansen i fagmiljøet?' Komitéens svar på dette er at veilederforum er etablert og ser ut til å være en arena som fungerer veldig godt i forhold til kollektiv refleksjon og veilederutvikling, og at veilederutfordringer ser ut til å bli tatt hånd om når de oppstår. Videre viser planen for utvikling av veilederkompetanse at førsteamanuenser uten erfaring med veiledning på doktorgradsnivå vanligvis fungerer som biveileder sammen med hovedveileder gjennom et helt doktorgradsløp før vedkommende får hovedveilederansvar. Utviklingen av veilederkompetanse i fagmiljøet ser ut til å pågå kontinuerlig gjennom veilederforum, veilederpraksis, NORSI-seminarer for veiledere og HINNs kurs for veiledere. En stor andel av fagmiljøet mangler imidlertid ph.d.-veilederkurs og komitéen savner en fullstendig oversikt over hvem som har tatt, og plan for hvem som bør ta, ph.d.-veilederkurs. Videre tas all veiledningstiden fra faglig ansattes forskningstid, noe som bidrar til å redusere deres forskningstid og som kan redusere deres motivasjon for å bruke ressurser på veiledning.

Det femte overordene spørsmålet for dette kvalitetsområdet var 'I hvilken grad benyttes hensiktsmessige undervisningsformer og veiledningsopplegg?' Komitéens svar på dette er at undervisningsformene for de obligatoriske emnene og de fleste valgfagene, og de obligatoriske seminarer ser ut til å fungere godt. Utviklingen av et ønsket videregående valgfagskurs i programmets kjerneområde, innovasjon, tjenesteinnovasjon og offentlig innovasjon, bør imidlertid undersøkes og evt. prioriteres. Videre ser veiledningsopplegget også ut til å fungere godt, men aktiviteter for forventningsavklaring tidlig i prosessen og en metarefleksjon rundt veiledningssituasjonen midtveis i løpet anbefales.

Målet for kvalitetsområde 1: Fagmiljøenes faglige og pedagogiske kompetanse, var at 'Fagmiljøene skal holde et høyt internasjonalt nivå innen forskning og utdanning innenfor de faglige rammene for ph.d.-programmet'. Programmets navn er Ph.d. i innovasjon i tjenesteyting i offentlig og privat sektor. De faglige rammene for programmet er tjenesteinnovasjon spesielt, inkludert kunnskapsområdene politikk, styring, regulering og virkemidler (A) og kunder/brukere (B), og innovasjonsfeltet generelt (C). Programmet ser ut til å ha blitt faglig noe bredere enn tjenesteinnovasjon, men HINNs medlemmer i komitéen, som kjenner programmet innefra, hevder at de fleste av stipendiatenes forskningsprosjekter er solid forankret innen i tjenesteinnovasjonstematikken, selv om det ikke er hovedfokus for alle. Videre at tjenesteinnovasjon fortsatt er kjernen av programmet, men ikke nødvendigvis kjernen i hvert enkelt

forskningsprosjekt/stipendiat. HINN ønsker å ta en plass innenfor tjenesteinnovasjonsforskning. Siden komitéens datagrunnlag for dette kvalitetsområdet er mangelfullt og til dels ikke oppdatert, kan den dessverre ikke uttale seg sikkert om måloppnåelsen. Det er tegn på at fagmiljøet holder et høyt internasjonalt nivå. I hvilken grad forskningsaktivitetene i fagmiljøet og programmets bemanning samsvarer med programmets orientering er vanskelig å fastslå ut fra dataene, men veiledning og undervisning og utvikling av disse områdene fungerer godt/tilfredsstillende.

4.2 Kvalitetsområde 2: Startkompetanse og studiestart

Dette kvalitetsområdet omhandler stipendiatenes startfase i ph.d.-utdanningen. Stipendiater har signalisert at det første året er viktig for progresjonen, og at de i perioder føler at de blir stående for mye på egen hånd faglig, men også sosialt.

- Mål: Studentene skal få et godt møte med høgskolen for å legge grunnlaget for mestring i studiene.
 - I hvilken grad lykkes programmet med å ta imot nye stipendiater, både interne og eksterne? Aktuelle momenter som drøftes kan være:
 - Hvor raskt kommer den faglige aktiviteten - inkludert obligatoriske kurs og veilederkontakten/veiledningen, i gang?
 - I hvilken grad innlemmes studentene i et aktivt forskningsmiljø (forskergrupper) og sosialt miljø fra oppstarten av?
 - I hvilken grad legges det til rette for diskusjoner blant veilederne på programmet om stipendiatenes oppstartsfasen (første halvår)?
 - I hvilken grad er det mekanismer for å fange opp stipendiater som opplever utfordringer i oppstartsfasen?
 - Er søkningen til programmet tilfredsstillende?

Evalueringen av dette kvalitetsområdet bygger på dokumentgrunnlaget og tilbakemeldinger fra interne stipendiater (kun HINN finansierte, ingen med ekstern finansiering).

4.2.1 Hvor raskt kommer den faglige aktiviteten, obligatoriske kurs og veiledning i gang?

Beskrivelse av dagens situasjon for kvalitetsområdet

Det arrangeres et oppstartsmøte for hver ny stipendiat, hvor stipendiat, veiledere, ph.d.-leder og ph.d.-koordinator deltar. I møtet går det gjennom en sjekkliste med punkter over viktig faglig og praktisk informasjon knyttet til oppstart og videre ph.d.-løp. Hvor raskt veiledningen kommer i gang etter dette er opp til hver enkelt.

Det gis imidlertid ikke en generell innføring i praktiske forhold som reiseregning, booke møterom, sette opp Zoom i møterom osv.

Hvor tidlig man får tatt kurs kommer an på når man starter ph.d.-løpet. Høgskolens egne obligatorisk fag er i perioden okt./nov. og april, som enten kan føre til at man må ta fag med en gang eller må vente nærmere et halvår. Det erfares lite tilstrekkelig informasjon om obligatoriske fag og utsendelse av pensum til kursoppstart kommer en måned i forveien, noe som gjør at mange ikke har tilstrekkelig med tid til å lese.

- INTOP har et ph.d.-kollokvium som møtes fysisk/digitalt en gang hver måned, hvor folk kan presentere arbeidet sitt eller snakke sammen om alt og ingenting. INTOP/høgskolen arrangerer også jevnlig faglige seminarer/kurs slik som akademisk skriving på engelsk, artikkelkurs og

presentasjoner fra relevante fagpersoner. Deltakelsen på disse samlingene kunne vært bedre. Dette skyldes delvis post-COVID, men det har vært tilfeller hvor det har fremstått som skummelt å utsette seg for faglig kritikk. Det oppfordres imidlertid stadig til at stipendiater diskuterer og presenterer arbeidet sitt.

Stipendiatene etterlyser felles oversikt over ph.d. kurs nasjonalt, men i følge programmets ledelse foreligger dette.

Å avklare tidlig hvordan stipendiaten jobber best, vil kunne gi et fruktig samarbeid med veileder. For noen vil det være positivt å møtes annenhver uke, mens for andre annenhver måned.

Utkast til ny universitetssøknad (dok 01-5) viser at:

«Det tilbys universitetspedagogisk veiledning til ph.d.-kandidatene som underviser og et nyansatte program med starthjelp for de som er nye lærere. I tillegg har HINN i samarbeid med Karlstad University (SE), Liverpool John Moores University (UK), Instituto Politécnico de Santarém (Portugal) og NOVA University of Lisboa (Portugal) mottatt et Erasmus+ prosjekt (TRANSPEER) for å forberede Ph.D.-studenter på arbeidsplassen etter disputasen. Prosjektet ønsker å utvikle en læreplan for karriereplanlegging rettet mot PhD-studenter, yngre forskere og veiledere» (side 14).

Stipendiatene med undervisningsplikt etterlyser imidlertid opplæring og veiledning i forhold til dette, noe som indikerer at dette tilbudet ikke fungerer i praksis. Stipendiatene savner forventningsavklaring og informasjon på norsk og engelsk om hvordan undervisningen foregår, her er det behov for forbedring av rutiner knyttet til informasjonsflyt.

Stipendiatene sitter spredt og de som kommer til Lillehammer og er en del av miljøet der har lettere tilgang på informasjon.

Studiets styrker på dette området

- Oppstartsmøtet og månedlig ph.d.-kollokvium sees på som klare styrker.

Studiets utfordringer på dette området

- Til tross for at HINN har tilbud om det, så mangler stipendiatene med undervisningsplikt opplæring og veiledning i forhold til undervisningspraksis etc. og ønsker bedre oppfølging fra instituttledere og/eller studieprogramansvarlige når de skal i gang med undervisning. Tilbudet om opplæring og veiledning i forhold til undervisningspraksis ser derfor ikke ut til å fungere.
- Deltagelse på ph.d.-kollokvium varierer og er i noen tilfeller svak og noen kandidater er skeptiske til å presentere forskningen sin.
- Den geografiske spredningen av stipendiatene, og at flere fortsatt jobber mye fra hjemmekontor.
- Det virker som at oppstartsfasen var bedre før covid. Under covid har flere følt seg glemte, noe som har ført til lengre tid på å komme i gang (de har imidlertid hatt stående invitasjon til å kontakte ph.d.-leder og koordinator).
- Oversikten over relevante kurs som ifølge programmets ledelse tilbys av eksterne er ikke kjent for stipendiatene.

Anbefalinger og eventuelle forslag til tiltak på dette området

- Tiltak som 'oppfordrer' kandidatene til å presentere forskningen sin på interne og eksterne seminarer og konferanser. For eksempel innføre minst to interne presentasjoner og en internasjonal konferansepresentasjon av paper som arbeidskrav.
- Vurdere tiltak for å øke deltagelse i ph.d.-kollokvium.
- Forbedre informasjon om obligatoriske fag; hvilke fag, når de går og emneplaner til alle stipendiater uavhengig av geografisk plassering.

- Kunngjøre pensum på doktorgradskursene 2 måneder før oppstart.
- Etablere opplæring og veiledning, for eksempel en mentorordning, og lage informasjon på norsk og engelsk i forhold til undervisningspraksis etc. for stipendiatene med undervisningsplikt.
- Lage et system for å påminne veiledere om at veileder og stipendiat bør møtes ofte i starten for å diskutere framgang og tematikk på prosjektskissen. Videre, å formidle betydningen og rollen veileder(e) har for stipendiatens prosjekt og hva de kan tilby av hjelp. I starten kan det virke mye og overveldende, så da er det viktig at veileder er tilgjengelig for støtte og samtaler. Det er også viktig å påminne veiledere om at prosjektet styres av ph.d.-kandidaten, ikke veilederen. Veiledere bør komme med forslag til veiledningsfrekvens, men hvorvidt disse forslagene blir godkjent eller ikke er helt opp til stipendiaten. Det er store forskjeller mellom stipendiatene på hvor tett oppfølging de ønsker og har behov for.

4.2.2 I hvilken grad innlemmes stipendiatene i et forskningsmiljø og sosialt miljø fra starten av?

Beskrivelse av dagens situasjon for kvalitetsområdet

Det er positivt at det blir sendt ut e-post når noen har sin første dag, slik at det er mulighet for å spise lunsj sammen. Høgskolen har en «regel» om at nyansatte skal tildeles en «fadder», som kan vise de rundt og spise lunsj med, dette kunne INTOP også hatt nytte av for å inkludere nyansatte og forhåpentligvis oppmuntret til fysisk tilstedeværelse på kontoret.

Det er eksempler på at forskerprosjekter (REDINN) prioriterer å invitere stipendiater på forskerkonferanse sammen med hele forskningsgruppen tidlig i stipendiatperioden, noe som gir en faglig introduksjon til forskerlivet og bidrar til sosialt fellesskap med andre forskere og stipendiater.

Høsten 2021 var det flere tilbud om å spise ute med kollegaer, samt forsøk på å arrangere julebord. Covid har gjort det utfordrende å møtes, men nå som det ikke lengre er restriksjoner er det flere muligheter for sosiale sammenkomster. Det fysiske miljøet ved INTOP er derimot begrenset, så nye stipendiater vil kanskje ikke få en følelse av tilhørighet pga. manglende sosialt miljø.

Flere av dagens ph.d.-kandidater er en del av en forskergruppe. Det er positivt, men det er viktig at ikke aktiviteter i disse forskergruppene tar for stor plass i ph.d.-løpet med mindre ph.d.-prosjektet er underlagt gruppen. For mange kan det bli for mye å være med i forskergruppe samtidig som man skal ta kurs, delta på konferanser og skrive artikler.

Flere dokumenter (se f.eks. rapport for studieprogramvalg (dok 04-2) og kvalitetsrapporter, f.eks. dok 03-2) beskriver det sosiale miljøet som godt. Deltakelsen på ph.d.-kollokvium varierer fra god til ganske dårlig, og det er ønskelig at deltakelsen blir mer stabilt høy og at kandidater i større grad møter opp på hverandres obligatoriske 20/50/80 % seminarer. Før disse seminarene distribueres kun et en-siders notat om prosjektet, noe som gjør det vanskelig for eventuelt interesserte å kommentere kollegers avhandlingsarbeid på en grundig og tilstrekkelig informert måte. På et møte i ph.d.-kollegium i august 22 kom det imidlertid frem at noen mener det er en 'overload' av akademiske aktiviteter og tilbud. Som et resultat av innspill fra dette møtet ble 'Informal Thursday' etablert som sosial møteplass.

Komiteen oppfordrer kandidatene til å forsterke praksisen med å invitere andre aktuelle deltakere, blant annet eksterne samarbeidspartnere i prosjektene. Komiteen oppfordrer også INTOP til å fortsette og helst styrke praksisen med å invitere inn samarbeidspartnere i privat og offentlig sektor som prosjektet kan være relevant for.

Studiets styrker på dette området

- Ledelsen for programmet tar stipendiatenes sosiale miljø på alvor og gjør mye bra for å ivareta dette, for eksempel arrangerer sammenkomster, oppfordrer til å ivareta nyansatte, bidrar finansielt til samlinger for kandidatene osv.
- E-post til alle og felles lunsj for alle på samme studiested når stipendiater har sin første arbeidsdag.
- Hvis ph.d.-prosjektet er en del av et større forskningsprosjekt blir stipendiatene tidlig inkludert i et fagmiljø, deres sosiale sammenkomster og felles konferansedeltagelse (men dette virker ikke å være en systematisk rutine/praksis).
- 'Informal Thursday' etablert som sosial møteplass etter innspill fra stipendiatene.

Studiets utfordringer på dette området

- Aktiviteter som kan være en 'tidstyv' for stipendiatenes jobbing med eget prosjekt:
 - Deltagelse i forskergrupper utenom eget prosjekt.
 - Deltagelse i obligatoriske 20/50/80 % seminarer for mange andre stipendiater

Anbefalinger og eventuelle forslag til tiltak på dette området

- Lage et system for å oppfordre ledere av forskerprosjekter om å tidlig invitere nye stipendiater på faglig-sosiale aktiviteter/konferanser i eller med forskningsgruppen.
- Lage et system for avklaring mellom veileder og stipendiat om det er hensiktsmessig for stipendiaten å delta i en forskergruppe som ikke er direkte knyttet til eget prosjekt.
- Etablere fadderordning for nytilsatte stipendiater, for eksempel for de første 3 mnd.
- Arrangere jevnlig sosiale aktiviteter for stipendiater, i tillegg til at de får et lite budsjett og ansvar for dette selv – ved alle studiesteder.
- De obligatoriske 20/50/80 % seminarene:
 - INTOP oppfordres til å samarbeide tettere med forskningsgrupper om disse seminarene for å øke deres interesse for ph.d.-prosjekter og muligheter til å være et stimulerende fagmiljø for stipendiatene.
 - Vurdere om, og evt. hvordan mer omfattende informasjon kan deles med seminardeltakerne før seminar avholdes og jevnlig oppfordre alle til å delta.
 - Følge opp og gjerne forsterke INTOPs rutine for å invitere inn samarbeidspartnere, både arbeidsgivere for nærings- og offentlig sektor ph.d.er, men også og andre samarbeidspartnere i privat og offentlig sektor som prosjektet kan være relevant for til seminarene og disputaser.

4.2.3 I hvilken grad legges det til rette for diskusjoner blant veiledere på programmet om stipendiatens oppstartsfasen (første halvår)?

Beskrivelse av dagens situasjon for kvalitetsområdet

- INTOP arrangerer 1-2 veilederforum hvert semester, hvor alle veiledere tilknyttet INTOP inviteres. I forumet løftes det ulike problemstillinger, for eksempel gjennomstrømming, og det er et fora hvor veiledere kan dele og drøfte erfaringer og utfordringer knyttet til veiledning av stipendiater.

Studiets styrker på dette området

- Veilederforum som god arena for deling, refleksjon og drøfting av relevante utfordringer og problemstillinger er etablert.

Studiets utfordringer på dette området

- Det ser ikke ut som stipendiatens oppstartsfasen har vært tema på veilederforum foreløpig (i datagrunnlaget ser det ut som det så langt har vært mer fokus der på slutfasen og avhandlingskvaliteten).

Anbefalinger og eventuelle forslag til tiltak på dette området

- Sette stipendiatens oppstartsfasen på agendaen for veilederforum jevnlig, for eksempel en gang/år.
- Utvide aktiviteten i veilederforum til f.eks. 4 samlinger/år.

4.2.4 I hvilken grad er det mekanismer for å fange opp stipendiater som opplever utfordringer i oppstartsfasen?

Beskrivelse av dagens situasjon for kvalitetsområdet

Oppstartsmøtet kan ha en viss funksjon, men den viktigste mekanismen er utvilsomt veiledningsmøter. Om disse fungerer godt, er dette den beste arenaen for å ta opp slike utfordringer. Det arrangeres et oppstarts- eller 20% seminar etter 6 måneder der kandidaten presenterer forskningsprosjektet sitt for kollegiet. Dette er den første faglige milepælen der stipendiater må presentere sin faglige produksjon. Dette er en bra møteplass for å luften faglige utfordringer. Om disse ulike møteplassene ikke er de rette for å løse eller kommuniserer eventuelle utfordringer, er det etablert mer uformelle møteplasser for stipendiatene.

Stipendiatene er ansatt på instituttene og opplever stor avstand til sin personalansvarlige instituttleder.

Studiets styrker på dette området

- Oppstartsmøtet.
- Veiledning, 20% seminar og uformelle mekanismer er etablert.

Studiets utfordringer på dette området

- Veiledning er i stor grad privatpraksis, noe som gjør denne mekanismen sårbar.
- Terskelen for å be om uformelle møter kan være høy for nye stipendiater, spesielt internasjonale.
- Stipendiatene opplever stor avstand til sin personalansvarlige instituttleder.

Anbefalinger og eventuelle forslag til tiltak på dette området

- Etablere et sjekkpunkt etter 2 måneder der programleder sjekker med veileder og stipendiat om veiledningen er godt i gang og fungerer for begge parter, og om stipendiaten har det bra.
- Etablere fadderordning for nytilsatte stipendiater, for eksempel for de første 3 mnd.
- Revurdere om det er hensiktsmessig at instituttleder er personalansvarlig for stipendiatene.
- Innføre standardiserte rutiner for hvordan stipendiater ivaretas og vurdere om hvert institutt bør ha en egen stipendiatansvarlig.

4.2.5 Er søkningen til programmet tilfredsstillende?

Beskrivelse av dagens situasjon for kvalitetsområdet

Ph.d.-utvalget ved INTOP har utarbeidet et notat om «Kriterier for tildeling av stipendiathjemler ved INTOP», hvor siste versjon ble vedtatt av dekan ved HHS 06.04.2022. Hver høst inviteres fagmiljøene ved fakultetet til å komme med forslag til stipendiatprosjekter. Deretter foretar ph.d.-utvalgets medlemmer en prioritering av forslagene, basert på følgende kriterier:

- i. Stipendiatutlysningen må bygge på en klar faglig idé og med en tydelig angivelse av hvordan innovasjonsfaglige elementer skal inngå i stipendiatprosjektet.
- ii. Det utlyste stipendiatprosjektet skal gi tilstrekkelig rom for stipendiatens egen utvikling av prosjektet.
- iii. Det må oppgis minst to aktuelle veiledere. Ansatte som arbeider med opprykk til professorstillinger, bør inkluderes i veilederteamene.
- iv. Stipendiaten skal inngå i en dokumentert aktiv forskergruppe, som er godkjent av fakultetet.
- v. Forskergruppen skal ha et faglig opplegg som gir stabilt og godt grunnlag for faglig utvikling av stipendiaten. Dette kan eksempelvis være kollokvier med paperdiskusjoner, seminarer, lesesirkler o.l.
- vi. Forskergruppens aktivitet for å akquirere eksternt finansierte forskningsprosjekter skal telle positivt i vurderingen av tildeling.
- vii. Under forutsetning av at kriteriene i, ii, iii iv, v, og helst vi er tilfredsstillende oppfylt skal det være en balanse mellom instituttene i tildeling av hjemler, der instituttens størrelse målt i førsteamanuensis- og professorstillinger er den sentrale fordelingsnøkkelen.

Dekan vedtar endelig prioritering av hvilke forslag som får tilslag og går videre til utlysning.

Stillingene lyses ut på engelsk på HINN sine nettsider, FINN, NAV og andre relevante nettverk, avhengig av fagmiljøet som står bak utlysningen. Det er stor variasjon i søkerlistene, både med tanke på antall søkere og deres bakgrunn. Andelen utenlandske søkere er stigende/høy, hvor noen av søkerne eksempelvis har tatt en mastergrad i Norge tidligere, mens andre har avlagt graden i utlandet. Antall søkere varierer, men ligger stort sett mellom 10 og 30. Når søkerlisten foreligger, foretar ph.d.-leder og ph.d.-koordinator i samarbeid med opptakskontoret ved HINN en «silingsprosess» av søkerne før sakkyndig komité gjør sin vurdering. Dette er for å kvalitetssikre at søkerne oppfyller de formelle kravene i stillingen, eksempelvis om vedkommende har sendt inn prosjektskisse, om masterutdanningen er relevant og godkjent av NOKUT. Det er jevnt over mange av søkerne som ikke er kvalifisert, spesielt internasjonale søkere. De kan ha en utdanning som ikke er godkjent av NOKUT og/eller mangle prosjektskisse. Få søkere har rendyrkede innovasjonsfag i fagkrets, men har en faglig bakgrunn som gir et godt fundament for å gjennomføre ph.d.-utdanningen (bl.a. geografi, økonomi, sosiologi, statsvitenskap, organisasjon og ledelse). Programmet sitter som regel igjen med kvalifiserte søkere ved alle utlysninger, men noen ganger er ny utlysning nødvendig for å få kvalifiserte søkere. Eksempelvis er to av seks utlyste stillinger utlyst i to runder i 2022. INTOP ser et økende behov for mobilisering for å sikre kvalifiserte søkere til stillingene som lyses ut.

Programmet vil ta opp de beste fra egne rekker, samtidig er det påtrykk om internasjonalisering, og en del utenlandske søkere er av veldig høy kvalitet. INTOP må ha flere blikk samtidig- internt, nasjonalt og internasjonalt, og jobbe proaktivt ut mot offentlig sektor og privat næringsliv.

Selv om de formelt er kvalifisert, gjennomfører et godt intervju og har gode referanser, kan det være vanskelig å vurdere kvaliteten på søkerne. INTOP har erfaringer med feilansettelser, hvor kandidatens progresjon er dårlig allerede fra starten. Alle kandidater skal i tillegg til årlig rapportering om framdrift gjennom en midtveisevaluering av doktorgradsarbeidet, i tredje eller fjerde semester. *Dersom evalueringen avdekker vesentlige svakheter ved forskningsarbeidet, skal det iverksettes tiltak for å utbedre disse*, jf. dokument 01-2, Forskrift for graden ph.d. ved HINN, § 9-2. Dersom tiltakene ikke har effekt, kan kandidatens løp termineres. Så langt har INTOP terminert to løp etter gjennomført midtveisevaluering, hvor kravene til progresjon ikke ble oppfylt. I framtida kan det hende at realitetene tilsier at terskelen for å terminere løp burde være lavere når det tidlig i løpet er klart at progresjonen ikke er god nok.

HINNs masterstudenter får tilbud om å skrive masteroppgaver knyttet opp mot forskningsprosjekter i INTOP, men dette kan intensiveres og INTOP programmet markedsføres mer på relevante masterprogram på HINN. Vurder om HINN bør tilby forskermaster, med overgang til ph.d.

Studiets styrker på dette området

- Gode og effektive rekrutteringsrutiner.

Studiets utfordringer på dette området

- Søkning og rekrutteringsgrunnlag varierer betydelig mellom utlysningene.

Anbefalinger og eventuelle forslag til tiltak på dette området

- Vurdere flere rekrutteringskanaler, blant annet forskernettsteder og forskerkonferanser.
- Etablere sterkere kobling til relevante masterprogram på HINN:
 - Invitere flinke masterstudenter med i relevante forskergrupper.
 - Intensivere tilbudet om å skrive masteroppgaver knyttet opp mot forskningsprosjekter i INTOP, for eks. la stipendiatene årlig definere masterprosjektideer som kan støtte oppunder deres forskning og invitere masterstudenter til å skrive sine oppgaver om dette.
 - Aktiv markedsføring av ph.d.-programmet for masterstudentene
- Etablere forskningsmaster(e) med direkte overgang til ph.d.

4.2.6 Konklusjon og måloppnåelse

Det første overordene spørsmålet for dette kvalitetsområdet var 'I hvilken grad lykkes programmet med å ta imot nye stipendiater, både interne og eksterne?' Komitéens svar på dette er at programmet lykkes i moderat grad. Oppstartsmøtet er en veldig god ordning, men bør følges opp etter en tid. Dette er spesielt viktig for utenlandske stipendiater og stipendiater som ikke sitter på campus i Lillehammer. Ph.d.-kollokvium vurderes også som en styrke, men det bør jobbes med å øke deltagelsen fra stipendiatene. Samtidig er det viktig at stipendiatene får arbeidsro til prosjektet sitt og at det ikke forventes at de skal delta på mange arenaer som ikke er direkte relevante for dette, f.eks. møter i forskergrupper og 20/50/80 seminarer for alle medstudenter. Veiledningen ser ut til å komme raskt i gang, og veiledere bør minnes på hvor viktig den første fasen er, og dette bør også jevnlig på agendaen for veilederforum. Tidlig konferansedeltagelse med forskningsgruppen er også en styrke. Det er videre positivt at stipendiatene presenterer prosjektet sitt på 20% seminaret etter opptak, og fagmiljøets og arbeidslivets deltagelse på disse seminarer bør styrkes (og det bør ikke være stipendiatenes ansvar). Videre bør informasjonsflyt gjennom hele INTOP programmet styrkes. De mest kritiske punktene her gjelder stipendiatene med undervisningsplikt som savner opplæring og veiledning i forhold til undervisningspraksis, at mange opplever stor avstand til sin personalansvarlige instituttleder og at mange stipendiater fortsatt sitter mye på hjemmekontor.

Det andre overordene spørsmålet for dette kvalitetsområdet var 'Er søkningen til programmet tilfredsstillende?' Komitéens svar på dette er at programmet lykkes noe under tilfredsstillende. Selv om det ofte en mange søkere opplever det at mange av disse ikke er kvalifisert og at stillinger noen ganger må lyses ut på nytt. Rekrutteringsrutinene ser imidlertid ut til å fungere godt.

Målet for dette kvalitetsområdet var at 'Studentene skal få et godt møte med høgskolen for å legge grunnlaget for mestring i studiene'. På bakgrunn av ovennevnte vurderer komitéen at dette målet oppnås i moderat grad.

4.3 Kvalitetsområde 4: Studentenes læringsutbytte

Dette kvalitetsområdet dreier seg særlig om gjennomføring, noe som er avgjørende for ph.d.-utdanningens og høgskolens framtidige status.

- Mål: Høgskolen skal tilby utdanning med effektiv gjennomføring og godt samsvar mellom læringsutbyttebeskrivelser og undervisning, veiledning og vurdering.
 - Hvordan jobber programmet for å få stipendiatene til å bli en del av internasjonale forskerfelleskap? (inkludert nettverk, forskeropphold, deltakelse på konferanser, kurs)
 - Hvordan bruker fagmiljøet tilknytningen til den nordiske forskerskolen i innovasjon (NORSI) for å styrke studentens læringsutbytte og faglig kvalitet i programmet?
 - I hvilken grad har stipendiater hatt utfordringer med progresjon som følge av pandemien? Har programmet iverksatt tiltak i den forbindelse?
 - I hvilken grad vurderer komitéen gjennomstrømming til programmet som tilfredsstillende?

Stipendiatene deltar med sine tillitsvalgte i studieprogramutvalget. Komitéen antar dette er det fagutvalget som skulle opprettes, jfr. akkrediteringssøknadens (dok 01-8) vedlegg 3, Beskrivelse av kvalitetssikring av det omsøkte studiet, for å sikre god medvirkning i kvalitetsarbeidet blant stipendiater og øvrige ansatte som er tilknyttet utdanningen.

4.3.1 Hvordan jobber programmet for å få stipendiatene til å bli en del av internasjonale forskerfelleskap? (inkludert nettverk, forskeropphold, deltakelse på konferanser, kurs)

Beskrivelse av dagens situasjon for kvalitetsområdet

Det er et mål for programmet å få stipendiater til å delta på internasjonale konferanser for å presentere forskningsresultater, få trening i å presentere og for å få bygget relasjoner/knyttet kontakter med andre forskningsmiljøer. Stipendiatene tildeles 120 000 NOK i driftsmidler til å finansiere denne typen aktiviteter. I tillegg kan de søke fakultetets forskningsutvalg om økonomisk støtte til dette og utenlandsopphold om tildelte driftsmidler ikke strekker til.

Studieplanen fra 2011 beskriver samarbeidsavtaler med Karlstads universitet og University of California om forskeropphold, som er åpent for stipendiatene (dok 01-1). Programmet er medlem av den nordiske forskerskolen NORSI og fagmiljøet og stipendiatene deltar på kurs og seminarer der. Fagmiljøet og stipendiatene deltar i flere internasjonale, NFR støttede, forskerprosjektet, blant annet INTEGRATE (dok 01-5). Mange stipendiater deltar også på forskerkonferanse med egen forskningsgruppe, som beskrevet i kap 4.2.

Stipendiatene oppfordres til forskeropphold ved forskningsmiljøer i utlandet. De som er helt eller delvis finansiert av eksterne forskningsprosjekter, kan i tillegg til ovennevnte også ha finansieringsmuligheter til dette i prosjektet. Både planlegging og gjennomføring av utenlandsopphold byr likevel på utfordringer. Mye tyder på at fakultetets finansieringsordninger ikke strekker til om utenlandsopphold skal være relativt langvarig, og/eller om familie skal være med. Planlegging av slike opphold er også ressurs- og tidkrevende. Stipendiater med små barn har signalisert at det er veldig krevende å «omplante» familien i utlandet for en periode. Det er primært i Norden at INTOP har kontakter som gir mulighet for at stipendiater kan ha et opphold uten altfor omfattende planlegging. Med god innsats fra veiledere og stipendiater har noen vært på forskningsopphold av en viss varighet i USA, Nederland og UK. Utbyttet av et forskningsopphold er også en usikkerhet en må ta med i betraktningen. For å redusere risikoen ved utenlandsopphold kan løsningen være flere kortere opphold istedenfor et langt. Flere korte opphold flere steder kan også øke gi et større nettverk og kan også være lettere å få finansiert.

Det er ikke formalisert bilaterale utvekslingsavtaler for ph.d. i samme grad som for BA og MA. Nå er det slik at hver enkelt stipendiat må gå opp veien selv med å søke penger og finne ut hva og hvordan de skal gå frem, mye jobb å fikse selv, og man mister tid fra annet stipendarbeid, også mer avhengig av veileders egne kontakter. Kortere kurs er også attraktivt, men vanskelig å få oversikt og organisere.

Kvalitetsrapporten for 2020 (dok 03-2) sier imidlertid følgende: «Noen stipendiater har lengre forskningsopphold (1-6 måneder) ved utenlandske universiteter. De fleste av stipendiatene har en eller annen form for forsker-/stipendmobilitet gjennom deltakelse på internasjonale vitenskapelige konferanser.» I tillegg er NORSI en arena for overføring av internasjonale impulser ved at forelesere fra utenlandske universiteter bidrar ifm. ph.d.-kurs.

Covid gjorde deltagelse i internasjonale forskerfelleskap ekstra krevende. En stipendiat måtte droppe planlagt og avtalt forskningsopphold i USA pga. pandemien. En stipendiat i Spania i 8 mnd i 2020 og en annen i Danmark noen måneder høsten 2020. I juli 2022 dro en på 1 års forskningsopphold i USA. I tillegg har to stipendiater helt konkrete planer for utenlandsopphold i 2023, og 2-3 andre sonderer pt. mulighetene. Etter gjenåpningen våren 22 har hele 14 stipendiater deltatt på internasjonale konferanser med paper, og flere følger på i løpet av høsten. I tillegg har det vært holdt flere forskningsseminarer med presentasjoner av ph.d.-prosjekter og diskusjoner med internasjonale forskere.

INTOPs arbeid med utveksling og samarbeidsavtaler er ikke synlig i datagrunnlaget. Dette grunnlaget viser imidlertid at INTOP har en god del internasjonal kompetanse og kontakter, men også at programmet ikke får informasjonen godt nok ut til stipendiatene. Stipendiatene savner tilrettelegging for samarbeidsinstitusjoner som er skreddersydd for INTOP programmet, og som tar godt vare på utvekslingsstudentene.

HINN har en Erasmus+ avtale og internasjonalt kontor ved HINN har opprettet egne nettsider for ph.d.-utveksling, men er ikke spesialisert på ph.d. utveksling. Det er viktig at det informeres godt og tidlig nok, oversiktlig og praktisk tilrettelegging, kontaktpersoner etc. Informasjon rundt utveksling finnes, men når ikke i tilstrekkelig grad ut til studentene

I 'Referat ph.d.-utvalget ved INTOP', HHS, 27. september 2021 (dok 05-4) står det under Internasjonalisering/konferansedeltakelse at «Internasjonaliseringsarbeidet ved INTOP bør forsterkes:

- Forslag om at vi kan starte med å skaffe en oversikt over folk (vitenskapelig ansatte tilknyttet INTOP) sine kontakter, og at disse kontaktene formidles til veiledere ved INTOP
- Engelskkurs: kanskje vi bør organisere et opplegg hvor vi leier inn eksterne til å holde opplæring i akademisk skriving og presentasjon av papers
- Det må kommuniseres tydelig til ph.d.-kandidatene viktigheten av at man som ph.d.-kandidat tar et utenlandsopphold, dersom man ser for seg en karriere innen forskning etter fullført doktorgrad... (flere punkter i dokumentet).
- På spørsmålet om utenlandsopphold og deltakelse på konferanser er attraktivt for dagens ph.d.-kandidater, er signalene at mange synes tanken er spennende, men ikke nødvendigvis avgjørende for framtidig karriere. For mange av ph.d.-kandidatene er det ikke aktuelt med lengre utenlandsopphold pga. familieforpliktelser.
- Når det gjelder deling og presentasjon av eget arbeid på for eksempel workshops/lunsjseminarer, er ph.d.-kandidatgruppa delt, mange oppfatter det som skummelt, ubehagelig eller krevende å presentere arbeidet som ikke er eksponere seg for faglig kritikk å presentere og ønsker ikke dette”.

Dette tyder på at ledelsen i programmet tar spørsmålet om internasjonalisering på alvor, men at ph.d.-kandidatene kanskje ikke forstår betydningen et utenlandsopphold kan ha for sin forskningskarriere, og at mange virker ukomfortable med å presentere sin forskning foran andre internt og internasjonalt, selv om dette må anses som en sentral oppgave for en forsker.

Studiets styrker på dette området

- Stipendiatene har en relativt god finansieringsordning for å delta internasjonalt i forskerfelleskap/konferanser.

- Medlemskapet i NORSI, konferansedeltagelse med egen forskningsgruppe, internasjonale kontakter og finansieringsordninger for konferanser og utenlandsopphold.
- Flere stipendiater realiserte utenlandsopphold under pandemien.

Studiets utfordringer på dette området

- Det finnes lite informasjon rundt planleggingsprosesser for stipendiater som ønsker utenlandsopphold.
- Stipendiatene opplever å ha lite informasjon om muligheter for utenlandsopphold.
- Samarbeidet mellom INTOP programmet og internasjonalt kontor ser ut til å ha et forbedringspotensial.

Anbefalinger og eventuelle forslag til tiltak på dette området

- Legge til rette for kortere utenlandsopphold, for eksempel 3-6 uker.
- INTOP bør være mer proaktive for å informere og oppfordre studenter til utveksling og lage formaliserte bilaterale avtaler som studentene vet om.
- Samarbeide med internasjonalt kontor (og andre ph.d.-program) på HINN om:
 - Bedre og mer informasjon til stipendiatene om utenlandsopphold, for eksempel seminar eller møte et par ganger i året i regi av internasjonalt kontor for INTOP-stipendiater for å informere om utvekslingsmuligheter.
 - Å utvide antall Erasmus + avtaler om utvekslingssamarbeid for 3. syklus.
 - Utvikle informasjon rundt planleggingsprosesser for stipendiater som ønsker utenlandsopphold, for eksempel innenfor Erasmus + ordningen.
- Arrangere en felles studietur for stipendiatene ved INTOP til Senter for tjenesteforskning (som har tilsvarende profil som INTOP) ved Karlstad Universitet (som HINN har samarbeidsavtale med) for å oppfordre til utenlandsopphold.

4.3.2 Hvordan bruker fagmiljøet tilknytningen til den nordiske forskerskolen i innovasjon (NORSI) for å styrke studentens læringsutbytte og faglig kvalitet i programmet?

Beskrivelse av dagens situasjon for kvalitetsområdet

Programmet er medlem i den nordiske forskerskolen i innovasjon (NORSI), som inkluderer ca. 150 stipendiater fra nordiske universiteter, og en vesentlig andel av disse stipendiatene kommer fra ikke-nordiske land. NORSI tilbyr en rekke ph.d.-kurs innenfor teori, metode, akademisk skriving og kappen med kursholdere og forelesere fra både nordiske og ikke-nordiske land. Videre tilbyr NORSI en årlig forskningskonferanse (for stipendiatene) som er en god lavterskelarena for å presentere egen forskning og utvikle kontakter og nettverk med andre fagmiljøer. NORSI oppfattes først og fremst som et godt tilbud til stipendiater med:

- Tilbud om internasjonale ph.d. kurs av høy kvalitet.
- Muligheter for å møte profilerte innovasjonsforskere i Norden og dels fra andre europeiske eller oversjøiske land (teorikurs, skrivekurs, kappekurs, kommentatorer/ workshopledere under NORSI's årlige forsker-/ stipendiatkonferanse.
- Muligheter for nettverksbygging og kontakt med et større innovasjonsforskingsmiljø og stipendiatmiljø.
- Gode muligheter for å finne et nordisk miljø som det kan tilbringes tid ved.
- Trening i å presentere/formidle forskning og håndtere tilbakemeldinger og kritiske vurderinger fra et etablert forskermiljø.

- I sum gir dette til INTOP og stipendiaterne der mulighet til å være i kunnskapsfronten og å ha en arena for å formidle og trene på formidling av egen forskning.

NORSI er et godt tilbud og springbrett for å utvikle internasjonale forskernettverk, men informasjon til og tilrettelegging for stipendiater ved INTOP kan med fordel forbedres. Det er kun 33% av INTOP studentene (15 av 45) som er medlem av NORSI nå, mens det de siste ti årene har ligget på ca. 60 %. Dette kan forklares ved at i perioden 2019/2020 pågikk overgang fra NORSI som nasjonal til nordisk forskerskole, og i denne perioden var det lite aktivitet og ingen opptak der. Videre mistet NORSI noe attraktivitet under pandemien, for det var jo ingen fysiske møter, kurs, eller NORSI-konferanser der stipendiater kunne møte stipendiater/forskere. Samtidig pågikk et generasjonsskifte av INTOP-stipendiater i samme periode. INTOP er imidlertid fortsatt den største «leverandøren» av stipendiater til NORSI, og de siste ukene er to nye stipendiater innmeldt, og flere kommer. Det er først denne høsten at situasjonen er normalisert og at NORSIs kvaliteter som miljø kan aktiviseres av de enkelte stipendiater.

Evalueringskomitéen har tilgang til mye data om mulighetene NORSI gir, men mindre om hvordan disse benyttes og kan derfor bare delvis svare på hvordan fagmiljøet bruker 'tilknytningen til den nordiske forskerskolen i innovasjon (NORSI) for å styrke studentens læringsutbytte og faglig kvalitet i programmet'.

Studiets styrker på dette området

- Deltagelsen i NORSI gir gode muligheter for å styrke studentens læringsutbytte og den faglige kvaliteten i programmet.
- NORSI aktiviteten er på vei opp etter pandemien. Antall INTOP-stipendiater som er medlem i NORSI har aldri vært høyere. Andelen har sunket sammenliknet med f.eks. 2018, men INTOP har likevel flere stipendiater i NORSI enn noen av de andre medlemsuniversitetene.

Studiets utfordringer på dette området

- Antall stipendiater som er medlem i NORSI har vært synkende (hovedsakelig pga omorganisering av NORSI og Covid).
- Manglende oversikt over hvordan NORSI tilbudene benyttes av stipendiaterne.

Anbefalinger og eventuelle forslag til tiltak på dette området

- Vurdere, sammen med studieprogramutvalget, hvordan INTOP kan stimulere til stipendiaters deltagelse i NORSI.
- Jevnlig, for eksempel en-to ganger/år, informere og motivere stipendiaterne til medlemskap og deltagelse i NORSI aktiviteter.
- Etablere en logg for hvordan NORSI tilbudene benyttes av stipendiaterne.
- Gjøre en årlig vurdering av hvordan tilbudene i NORSI utnyttes av stipendiaterne og diskutere denne i studieprogramutvalget og veilederforum.
- Vurdere eventuelle tiltak for å stimulere stipendiaterne til å benytte NORSI mer, for eksempel i studieprogramutvalget der studentene er representert.

4.3.3 I hvilken grad har stipendiater hatt utfordringer med progresjon som følge av pandemien? Har programmet iverksatt tiltak i den forbindelse?

Beskrivelse av dagens situasjon for kvalitetsområdet

Pandemien og lock-down ga mange utfordringer.

1. Stipendiatene hatt svært liten fysisk kontakt med veiledere, andre stipendiater, forskningsgrupper og andre fagpersoner ved høyskolen eller i andre fagmiljøer. Dette rammet nytilsatte stipendiater hardest fordi de ikke hadde rukket å etablere seg i fagmiljøet/-miljøer.
2. En del stipendiater er påført vesentlige forsinkelser i datainnsamlingen fordi det tok ekstra tid å etablere kontakt og avtaler med respondenter/informanter om tilgang til dokumenter, for å gjøre intervjuer eller utføre observasjon.
3. Stipendiatene kunne ikke reise på forskningskonferanser (presentere sin forskning, utvikle nettverk o.l.).
4. Ikke alle hadde gode hjemmekontorfasiliteter, og måtte til dels arbeide hjemme med familie til stede.
5. Alle opplevde faglig og til dels sosial isolasjon.
6. Noen fikk covid-19 og hadde til dels betydelige problemer over flere uker.
7. Stipendiater mista mulighet for å bygge internasjonalt nettverk pga. utelukkende digitale konferanser.
8. Stipendiater med undervisningsplikt måtte lære seg å bli onlinepedagoger, lære og ta i bruk digitale løsninger (primært zoom-basert verktøy), noe som medførte tapt tid.
9. Digitale løsninger og manglende fysisk tilstedeværelse gir på flere måter større avstand stipendiatene imellom, og mellom stipendiat – veileder. Kan være mer krevende å ta opp faglige og administrative saker.

INTOP iverksatte følgende tiltak:

- Ukentlige zoom-møter. Formålet var først og fremst å holde kontakt, kartlegge problemer og vurdere tiltak. Disse var særlig viktig vinter/vår 2020, men zoom-møtene ble holdt i lang tid, og senest etterjulsvinteren 2022.
- Online seminarer.
- Alle stipendiatene har i to omganger hatt anledning til å søke om forlengelse av stipendiatperiodene, som skyldtes pandemien.
- Enkelte stipendiater har valgt å justere omfanget av datainnsamling.

Studiets styrker på dette området

- Alle iverksatte tiltak (ukentlige zoom-møter, online seminarer, anledning til å søke om forlengelse av stipendiatperiodene og justering av planlagt datainnsamling).

Studiets utfordringer på dette området

- Ingen spesielle – pandemibegrensningene er utenfor studiets kontroll.

Anbefalinger og eventuelle forslag til tiltak på dette området

- Vurdere ekstra oppfølgingstiltak for stipendiater som startet under pandemien.

4.3.4 I hvilken grad vurderer komitéen gjennomstrømming til programmet som tilfredsstillende?

Beskrivelse av dagens situasjon for kvalitetsområdet

74 personer er registrert tatt opp til INTOP siden oppstarten i 2012. Av disse har sju gått ut av programmet uten å levere avhandling (to sluttet etter ganske kort tid pga. hhv. pendling/små barn og alvorlig helseproblem; to andre ble veiledet ut av programmet etter halvgått stipendiatperiode; tre fullførte stipendiatperioden uten å levere avhandling til bedømmelse, og studieretten er utløpt). Dette tilsier at kun 7 av 74 har sluttet, dvs. 9%. Landsgjennomsnittet etter 5 år ligger her på ca. 20%. Så langt har

23 disputert. Noen få har levert avhandlingene ved stipendiatperiodens utløp (dvs. 3 eller 4 år etter tilsetting) og mange leverer relativt kort tid etter utløpet. To har disputert over 6 år etter oppstart. Tre har nylig levert avhandling, men «dommen» faller senere (omtrent ved årsskiftet). Med ett unntak er de øvrige fortsatt i stipendiatperiode. Unntakspersonen arbeider fortsatt med avhandlingen, og har vært 5 år i programmet. Programmet hadde en rask ekspansjon av antall nye stipendiater i 2019 og mange forventes derfor ferdig om 1-2 år. Et regnestykke for gjennomstrømming kan være slik: 23 har fullført siden starten. I tillegg kommer 7 som definitivt er ute av programmet. Det gir 30 personer som skulle ha disputert, når 23 har fullført gir det en gjennomføring på 77%. På nasjonalt nivå er det vanlig å regne ut hvor mange som har fullført i løpet av 6 år, og landsgjennomsnittet har lenge ligget jevnt på 66%. For INTOP er det 21 som har disputert innen 6 år, noe som gir en fullføringsprosent på 70 % etter 6 år.

Noen stipendiater har fått minor revision (kalles lokalt for «gult lys») som innebærer at komitéen gir stipendiaten anledning til å forbedre spesifiserte aspekter ved avhandlingen innen 3 mnd. før den blir endelig vurdert. Disse månedene medfører en beskjeden forsinkelse.

I kvalitetsrapporten for 2020 (dok 03-2) gjøres følgende viktige observasjon i forhold til programmets kvalitet.

“Ph.d.-kandidatenes læringsutbytte må sies å være i tråd med forventningene. Et mål på avhandlingenes kvalitet er om de blir funnet verdige til offentlig forsvar... Av de 12 doktorandene fikk 9 vurdert avhandlingene som verdig til å forsvares uten bearbeiding, mens 3 måtte foreta mindre bearbeidinger før disputas kunne avholdes. Ingen avhandlinger er avvist. Når det tas hensyn til hvor vanlig «gule lys» har blitt, er kvaliteten på avhandlingene ved INTOP tilfredsstillende.”

Det ligger en utfordring i at en del stipendiater ikke er helt ferdige med avhandlingsarbeidet ved stipendiatperiodens utløp. Om de i slutfasen skal søke arbeid, og kanskje starte i ny jobb ved siden av det avsluttende arbeidet, kan avslutningen bli langdryg. Fakultetet har derfor satt av midler til kortvarige avslutningsstipend (1 -3 mnd). Dette grepet har vært viktig for å sikre en vellykket fullføring av ph.d.-utdanningen.

Studiets styrker på dette området

- Sammenlignet med nasjonale tall anses gjennomstrømmingen å være god.
- Antall stipendiater som avslutter underveis er betydelig lavere enn landsgjennomsnittet.
- Ingen som har fått avhandlingen avvist
- Muligheten for å få kortvarige avslutningsstipend (1 -3 mnd)

Studiets utfordringer på dette området

- Få stipendiater har levert innenfor normert tid.

Anbefalinger og eventuelle forslag til tiltak på dette området

- Vurdere andre tiltak som har gitt gode resultater på gjennomføringstiden andre steder, for eksempel fullføringsstipend for de som gjennomfører på tiden.
- Vurdere tilbud om post.doc. stilling i 2 år for de som gjennomfører på tiden
- Ha gjennomføringstall som årlig tema i studieprogramutvalget og veilederforum.

4.3.5 Konklusjon og måloppnåelse

Det første overordnede spørsmålet for dette kvalitetsområdet var 'Hvordan jobber programmet for å få stipendiatene til å bli en del av internasjonale forskerfelleskap? (inkludert nettverk, forskeropphold, deltakelse på konferanser, kurs)'. Komitéens svar på dette er at de har relativt gode

finansieringsordninger og en del tiltak, som internasjonal aktivitet i forskningsgrupper, NORSI og oppfordringer til konferansedeltagelse. I praksis ser det ut til å være få stipendiater som benytter tilbudene. Stipendiatene opplever å ha lite informasjon om muligheter for utenlandsopphold, det finnes lite informasjon rundt planleggingsprosesser for utenlandsopphold, og samarbeidet mellom INTOP og internasjonalt kontor ved HINN ser ut til å ha et forbedringspotensial.

Det andre overordene spørsmålet for dette kvalitetsområdet var 'Hvordan bruker fagmiljøet tilknytningen til den nordiske forskerskolen i innovasjon (NORSI) for å styrke studentens læringsutbytte og faglig kvalitet i programmet?' Komitéens svar på dette er at INTOPs medlemskap i NORSI gir gode muligheter for å styrke studentens læringsutbytte og den faglige kvaliteten i programmet. Bruken av disse tilbudene ser ut til å være på vei opp etter en nedgangsbølge som skyldes forskerskolens 'overgangspause' og covid.

Det tredje overordene spørsmålet for dette kvalitetsområdet var 'I hvilken grad har stipendiater hatt utfordringer med progresjon som følge av pandemien? Har programmet iverksatt tiltak i den forbindelse?' Komitéens svar på første del av spørsmålet er 'ja', og at de har hatt mange utfordringer av ulik karakter. Videre at stipendiatene med undervisningsplikt fikk en tilleggsbelastning med å omstille seg til digital undervisning som tok mye tid. Svaret på den andre delen del av spørsmålet er at det ble iverksatt en rekke tiltak, som ukentlige zoom-møter, online seminarer, anledning til å søke om forlengelse av stipendiatperiodene og justering av planlagt datainnsamling, og at disse ser ut til å ha fungert godt.

Det fjerde overordene spørsmålet for dette kvalitetsområdet var 'I hvilken grad vurderer komitéen gjennomstrømming til programmet som tilfredsstillende?' Komitéens svar på dette er et soleklart JA på gjennomstrømmningen så langt. Den eneste lille bekymringen her er at noen får minor revisjon på avhandlingen. Det er imidlertid ingen som har fått avhandlingen avvist. En avbrytningsprosent som ligger betydelig under landsgjennomsnittet og en gjennomstrømming som ligger noe over dette snittet ansees som veldig bra. Komitéen vil imidlertid påpeke at det er viktig å fortsette innsatsen for å holde dette nivået fremover.

Målet for dette kvalitetsområdet er at 'Høgskolen skal tilby utdanning med effektiv gjennomføring og godt samsvar mellom læringsutbyttebeskrivelser og undervisning, veiledning og vurdering'. Programmets gode gjennomstrømming og få avbrudd tilsier at dette målet er godt ivaretatt. Likevel anbefaler komitéen en innsats for at kulturen for deling, fellesskap og interaksjon mellom stipendiatene og mellom stipendiatene og fast ansatte i fagmiljøet prioriteres fremover. Dette kan gjøres ved å styrke interaksjon mellom stipendiater og forskere ved fakultetet, for eksempel at forventningene til stipendiatene om deltakelse ved disputaser og 20/50/80 seminarer møtes av en tilsvarende forventning til vitenskapelig ansatte, også de som er utenfor INTOP. Etter pandemien beskriver INTOP stipendiatene seg som en fragmentert gruppe, spredt på flere institutter og studiesteder, samt 12 som er ansatt andre steder. En større grad av fysisk tilstedeværelse vil bidra til å bygge ovennevnte kultur på INTOP og er viktig for tilknytning mellom stipendiater og fagansatte. Dette er særlig viktig for å integrere utenlandsstipendiater, da de som regel har svakere nettverk, mindre kjennskap til norsk forskningskultur og trenger å møte fysisk på campus. Dette er imidlertid en utfordrende diskusjon, fordi fleksibilitet er viktig for mange og enkelte stipendiater bor langt unna. Det er videre bare instituttleder med personalansvar som kan pålegge oppmøteplikt på studiestedet.

Noen opplever et sprik mellom det næringslivet har behov for og det academia tilbyr. Næringslivet har behov for relevante doktorgrader. Hvordan sjekkes relevansen for næringslivet? For offentlig (kommunal) sektor er forskning *med* minst like viktig som forskning *på*. Utfra foreliggende dokumentasjon, er det noe vanskelig å fastslå om dette er tilstrekkelig vektlagt i programmet.

Målet for dette kvalitetsområdet var at 'Høgskolen skal tilby utdanning med effektiv gjennomføring og godt samsvar mellom læringsutbyttebeskrivelser og undervisning, veiledning og vurdering'. På bakgrunn av ovennevnte vurderer komitéen at dette målet oppnås i moderat-høy grad.

5 Konklusjon

Komitéens hovedkonklusjon er at programmet fungerer godt. Det beste beviset på dette er god gjennomstrømming og lav avbrytningsprosent i forhold til nasjonalt nivå. Videre har programmet mange andre sterke sider som fremgår av analysene i kap 4. Programmet har også noen utfordringer på enkelte områder og en rekke forhold kan og bør forbedres for å øke måloppnåelsen for alle tre kvalitetsområder. Områdene med utfordringer er internasjonalisering og stipendiatenes læringsmiljø utover opplæringsdelen og veiledningen. Det siste skyldes i stor grad covid, fusjonen og at stipendiatene sitter spredt på flere campuser. De områdene komitéen mener det er viktigst å prioritere først i forhold til forbedringer er:

1. Områdene med utfordringer:
 - a. internasjonalisering.
 - b. stipendiatenes læringsmiljø utover opplæringsdelen og veiledningen, og inklusiv integrering i fagmiljøet (flere tiltak er allerede iverksatt).
2. Tilby 'universitetspedagogisk veiledning til ph.d.-kandidatene som underviser' (slik det står i utkast til universitetssøknaden fra 2022, men som ikke gjøres i praksis) på norsk og engelsk.
3. Etablere fadderordning for nytilsatte stipendiater.
4. Vurdere flere tiltak for å øke stipendiatenes tilstedeværelse på campus og deltagelse i ph.d.-kollokvium.
5. Revurdere hvem som er personalansvarlig for stipendiatene.
6. Inkludere kobling til, og relevans for, praksisfeltet/samfunns- og arbeidsliv i den årlige kvalitetsrapporten og sette dette jevnlig på agendaen i ph.d.-utvalget.
7. Foreta en fullstendig kartlegging av fagmiljøets pedagogiske kompetanse og sikre at planen for videreutvikling av denne kompetansen følges opp.
8. Sette erfaringsutveksling og refleksjon om veiledning og om stipendiatens oppstartsfase på agendaen for veilederforum jevnlig.
9. Oppdatere planen for kvalitetssikring og kompetanseutvikling av veiledningen, inkludert vurdere mentorordning for nye (hoved)veiledere.
10. Vurdere aktiviteter for forventningsavklaring om veiledningen tidlig i prosessen og en metarefleksjon rundt dette midtveis i løpet for den enkelte stipendiat-veileder relasjon.
11. Revidere beskrivelsen av INTOPS faglige basis fra 2010.
12. Vurdere flere eksterne og styrke interne rekrutteringskanaler for stipendiater.

Forbedringer krever imidlertid ressurser. I tillegg til dette har programmet vokst mye relativt raskt, og arbeidsmengden for ph.d.-koordinator har også økt på grunn av økt behov for lederstøtte, støtte til stipendiater, samt lovpålagt rapportering etc. Administrasjonsressursene har etter komitéens opplysninger ikke økt i takt med antall stipendiater, noe som gjør at ph.d.-koordinator har mindre tid til utviklingsarbeid. Komiteen anbefaler at det settes av mer ressurser til utviklingsarbeid og at dette kan løses ved å øke bemanningen og/eller ved omorganisering av oppgaver, for eksempel ved å overlate studieadministrative oppgaver til andre¹.

Representantene fra næringsliv og offentlig sektor i komiteen opplevde at det var vanskelig å gi innspill, fordi koblingen til deres sektorer er usynlig i dokumentasjonsgrunnlaget som komiteen har hatt tilgang til. Samtidig ser de potensialet for at eksterne kan inviteres inn i kandidatenes forskning, seminarer, samt at det er betydelig mer samarbeid med arbeidslivet, enn det som er dokumentert i

¹ Ph.d.-koordinators oppgaver omfatter hele studieløpet; alt fra opptak, eksamen, kursadministrasjon, internasjonalisering, utdanningskvalitet etc. Dette skiller seg fra studier på andre nivå (ÅR/BA/MA) og det bør vurderes om dette kunne vært løst på en mer effektiv måte, hvor eksempelvis studieadministrative oppgaver håndteres av egne medarbeidere på området.

dokumentasjonsgrunnlaget. På bakgrunn av dette hadde komitéen gode diskusjoner om *programmets samfunnsoppdrag*. Næringslivet og offentlig sektor er ofte ute etter norsk forskning/forskning i norsk kontekst for å belyse utfordringene de står ovenfor og bidra til utvikling av løsninger. Innovasjon Norge skal hjelpe bedrifter å tjene penger på innovasjon, og trenger oppdatert kunnskap om dette i norsk kontekst for å bidra til å skape god tjenesteinnovasjon. Offentlig sektor har store utfordringer, for eksempel aldrende befolkning og utenforskap i arbeidslivet som må angripes på nye måter, med de samme pengene som tidligere. Offentlig sektor trenger absolutt folk som tenker nytt og innovasjon, dette representerer INTOP stipendiater. Det trengs imidlertid bedre koblingsbokser og kompetansemeglere mellom næringslivet/offentlig sektor og akademia for å utnytte potensialet. Dette må ikke forveksles med likedanning, det er stor forskjell mellom akademia og arbeidslivet og det er noe av meningen. Forskning legger grunnlag og leverer kunnskap som kan resultere i utvikling av løsninger i praksis. Forskningsformidling bør verdsettes mer på lik linje med publisering som gir poeng, blant annet i form av populærvitenskapelige artikler som publiseres i medier som når flere. Dette kan gjøre HINNs forskning mer synlig generelt, og for næringslivet og offentlig sektor spesielt. Forskningsdagene er positivt for arbeidslivet og for stipendiatene, særlig med tanke på presentasjon av paper og tilbakemeldinger. Forskning på ny kunnskap OG utvikling av en bransje samtidig er den optimale plassen for akademia. Forske *med*, og ikke *på*, mer aksjonsbasert- og praksisnær forskning – der hvor praksisfeltet og akademia møtes er et stort potensial.

Vedlegg 1 Mandat for periodisk evaluering

Fakultet:	Handelshøgskolen Innlandet – Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap
Studieprogramkode (r):	INTOP
Studieprogramnavn:	Ph.d. i innovasjon i tjenesteyting i offentlig og privat sektor
Dato:	3.5.2022

Om periodisk studieprogramevaluering:

Periodisk studieprogramevaluering er et sentralt virkemiddel for å nå høgskolens strategiske målsetninger for utdanningsområdet. Evalueringen er en systematisk gjennomgang og drøfting av ulike sider ved hvert enkelt studieprogram. Eksterne representanter fra arbeids- eller samfunnsliv, studenter og eksternt sakkyndige skal bidra i evalueringen. Periodisk evaluering av hvert studieprogram skjer med maksimalt seks års mellomrom.

Mål for periodisk studieprogramevaluering:

- Undersøke studieprogrammets kvalitet og vurdere om det er tilpasset nåværende og fremtidige behov for kompetanse i samfunns- og arbeidsliv.
- Identifisere utfordringer og utforme tiltak som utvikler kvaliteten på studieprogrammet
- Være et verktøy for styring av studieporteføljen og for å sikre at studieprogrammet er i samsvar med gjeldende regelverk

Den periodiske evalueringen består av fire trinn:

1. Forberedelse
2. Evaluering
3. Handlingsplan
4. Oppfølging

Dette mandatet legger forutsetningene for evalueringskomitéens arbeid (trinn 2).

Studieprogram

Ph.d.-utdanningen Innovasjon i tjenesteyting i offentlig og privat sektor (INTOP) ble akkreditert og godkjent i desember 2011. Utdanningen har en opplæringsdel på 35 stp. og avhandling på 145 stp. Opplæringsdelen omfatter emnet 'Innovation in services in the public and private sector (10 stp)'; emnet Vitenskapsteori og forskningsetikk (10 stp.); relevante metodeemner som velges i samarbeid med veiledere og godkjennes av ph.d.-leder (10 stp.); valgfritt/valgfrie emner (5 stp.).

Stipendiater må søke opptak til programmet senest 3 måneder etter at de har tiltrådt stillinger som stipendiater. Ansatte med annen arbeidsgiver enn høgskolen, kan søke opptak, og er underlagt de samme opptakskrav som stipendiater ansatt ved HINN. I tillegg må eksterne søkere til ph.d.-utdanningen dokumentere nødvendig finansiering.

Det er lagt opp til 3 viktige milepæler; oppstartseminar, midtveisseminar og sluttevaluering. Oppstartseminaret gjennomføres når en stipendiat er tatt opp til programmet. Hensikten med oppstartsseminaret er å presentere ph.d.-prosjektet for andre stipendiater og kollegaer. Midtveissevalueringen er forskriftshjemlet. Her benyttes en «opponent» som ikke inngår i veilederteamet, og som gir en vurdering av framdrift, sterke og svake sider, gir råd osv. Dersom

framdriften og den faglige kvaliteten ikke er tilfredsstillende, skal det iverksettes tiltak, og om nødvendig kan stipendiaten bli veiledet ut av doktorgradsutdanningen. Ved sluttevalueringen benyttes også «opponent» som skal gi råd om avhandlingsarbeidet i slutfasen.

INTOP er partner i den nordiske forskerskolen i innovasjon, NORSI. Alle INTOPs stipendiater kan søke opptak. NORSI har et betydelig tilbud av ph.d.-kurs, og arrangerer årlig en forskningskonferanse for stipendiatene. I dag er det tatt opp ca. 150 stipendiater ved NORSI, fra ca. 20 universiteter i Norden. Det er i dag tatt opp ca. 40 stipendiater til INTOP. Alle institutter ved fakultetet har stipendiater knyttet til INTOP. Ca. 45 ansatte ved fakultetet er involverte i veilednings- og undervisningsoppgaver ved INTOP.

Valg av kvalitetsområder²:

5.1.1.1 K1: Fagmiljøenes faglige og pedagogiske kompetanse

Dette kvalitetsområdet omhandler fagmiljøets grunnleggende forutsetning for å drive en ph.d.-utdanning, inkludert å ha et fagmiljø som er tilpasset utdanningstilbudet.

- Mål: Fagmiljøene skal holde et høyt internasjonalt nivå innen forskning og utdanning innenfor de faglige rammene for ph.d.-programmet.
 - I hvilken grad er fagmiljøets forskningsaktivitet dekkende og tilstrekkelig for programmets faglige og forskningsmessige rammer? (kompetanse, kapasitet, forskningsaktivitet)
 - I hvilken grad er programmet bemannet ut fra de faglige rammene for INTOP?
 - Hvordan utvikles den pedagogiske kompetansen i fagmiljøet?
 - Hvordan utvikles veilederkompetansen i fagmiljøet?
 - I hvilken grad benyttes hensiktsmessige undervisningsformer og veiledningsopplegg?

5.1.1.2

5.1.1.3 K2: Startkompetanse og studiestart

Dette kvalitetsområdet omhandler stipendiatenes startfase i ph.d.-utdanningen. Stipendiater har signalisert at det første året er viktig for progresjonen, og at de i perioder føler at de blir stående for mye på egen hånd faglig, men også sosialt.

- Mål: Studentene skal få et godt møte med høgskolen for å legge grunnlaget for mestring i studiene.
 - I hvilken grad lykkes programmet med å ta imot nye stipendiater, både interne og eksterne? Aktuelle momenter som drøftes kan være:
 - Hvor raskt kommer den faglige aktiviteten - inkludert obligatoriske kurs og veilederkontakten/veiledningen i gang?
 - I hvilken grad innlemmes studentene i et aktivt forskningsmiljø (forskergrupper) og sosialt miljø fra oppstarten av?
 - I hvilken grad legges det til rette for diskusjoner blant veilederne på programmet om stipendiatenes oppstartsfasen (første halvår)?
 - I hvilken grad er det mekanismer for å fange opp stipendiater som opplever utfordringer i oppstartsfasen?
 - Er søkningen til programmet tilfredsstillende?

² For mer informasjon om evalueringstemaer se «Veileder for periodisk evaluering av studieprogram ved Høgskolen i Innlandet» (kapittel 10)

5.1.1.4 K4: Studentenes læringsutbytte

Dette kvalitetsområdet dreier seg særlig om gjennomføring, noe som er avgjørende for ph.d.-utdanningens og høgskolens framtidige status.

- Mål: Høgskolen skal tilby utdanning med effektiv gjennomføring og godt samsvar mellom læringsutbyttebeskrivelser og undervisning, veiledning og vurdering.
 - Hvordan jobber programmet for å få stipendiatene til å bli en del av internasjonale forskerfelleskap? (inkludert nettverk, forskeropphold, deltakelse på konferanser, kurs)
 - Hvordan bruker fagmiljøet tilknytningen til den nordiske forskerskolen i innovasjon (NORSI) for å styrke studentens læringsutbytte og faglig kvalitet i programmet?
 - I hvilken grad har stipendiater hatt utfordringer med progresjon som følge av pandemien? Har programmet iverksatt tiltak i den forbindelse?
 - I hvilken grad vurderer komitéen gjennomstrømming til programmet som tilfredsstillende?

Sammensetning av evalueringskomité:

Rolle i komitéen	Navn og funksjon	Antall	Leder
Vitenskapelig ansatte fra studieprogrammet**	Martin Rønningen Bent Sofus Tranøy Atle Hauge	1-3*	
Studentrepresentant	Per Kristian Alnes, Lena Dalheim Wistveen,	1-2	
Vitenskapelig ansatte fra universitet, høgskole eller forskningsinstitutt (i eller utenfor Norge)	Anne Haugen Gausdal , professor ved Høgskolen Kristiania Per Skålén , professor Karlstads universitet	1-2*	Leder Anne Gausdal
Arbeidslivsrepresentanter (kan være alumner)	Arne Skogsbakken , rådmann Søndre Land (og KS) Anne Cathrine Morseth , klyngerådgiver, Innovasjon Norge Innlandet	1-2*	
Vitenskapelig ansatt fra annet studieprogram ved HINN, eller annen person med kompetanse som er relevant for valgte fokusområder	Mari Rysst , professor og leder for BUK/HELVEL ved Fakultet for helse- og sosialvitenskap	0-1	
Studieveileder for studieprogrammet (eller annen studieadministrativ tilsatt i tilknytning til studieprogrammet)	Randi K. Bjørnstad , administrativ koordinator INTOP	1	
Sekretær	Ida Louise Hoff Kvamme		

Evalueringsmetode:

Evalueringen skal gjennomføres basert på dokumentfangst og ett fysisk heldagsmøte. I evalueringsmøtet vil komitéen komme med svar og innspill på spørsmålene som er stilt i dette mandatet, og eventuelle andre relevante betraktninger. Det vil føres detaljert referat i

evalueringsmøtet. Dette referatet vil i stor grad utgjøre et grunnlag for evalueringsrapporten som komitéen utformer. Referatet er kun til internt bruk.

I forkant av dokumentfangst og evalueringsmøte vil det gjennomføres et digitalt oppstartsmøte med komitéen der mandatet og prosessen gjennomgås og det kan gjøres nødvendige avklaringer. Ved behov kan det også bli gjennomført ytterligere møter med deltakelse av komitéens leder, sekretær og prodekan utdanning samt eventuelle andre relevante deltakere.

I utgangspunktet vil datagrunnlaget baseres på eksisterende kunnskapsgrunnlag som DBH/Tableau, studieprogramansvarliges rapporter, emneevalueringer, referater fra studieprogramutvalgsmøter og til dels resultater fra Studiebarometeret og Studiestartsundersøkelsen. Det vil ikke i utgangspunktet gjøres nye datainnsamlinger til denne evalueringen.

Evalueringsrapport

Komitéens leder står ansvarlig for at evalueringsrapporten utarbeides og oversendes innen avtalt frist.

Rapporten skal struktureres som følger:

- Forside
- Kort oppsummering av rapportens hovedpunkter
- Nøkkelinformasjon om studiet
- Oppsummering av komitéens mandat, med forklaring til eventuelle tolkninger av mandatet og eventuelle områder der man har gått utover mandatet
- Analyse (inndelt etter kvalitetsområder)
 - o Beskrivelse av dagens situasjon for hvert kvalitetsområde
 - o Studiets styrker
 - o Studiets utfordringer
 - o Anbefalinger og eventuelle forslag til tiltak
- Konklusjon

Dette mandatet skal være vedlagt den endelige rapporten.

Framdriftsplan:

Oppstart:	Mai 2022
Oppstartsmøte:	3. mai 2022
Informasjonsinnhenting:	Mars til mai 2022
Evalueringsmøte:	6. september 2022
Gjennomlesing og tilbakemeldinger på referat	14.-20. september 2022
Skrijving av rapport	20. september – 03. november 2022
Gjennomlesing av rapportutkast med tilbakemeldinger	03.-09. november 2022
Reinskriving av rapport:	09.-11. november 2022
Ekstrarunde for tilbakemeldinger	11.-16. november 2022
Frist for rapport:	16. november 2022

For: Handelshøgskolen i Innlandet – Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap

Prodekan utdanning: Ingvild Jøranli