Karriereplan for vitenskapelige ansatte i rekrutteringsstillinger (postdoktor)

Periode fra: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ til \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Fylles ut av medarbeider:

|  |
| --- |
| **Navn** |
| **Fakultet/institutt** |  |
| **Medlem av forskningssenter** |  |
| **Akademisk veileder/leder** |  |
| **Nåværende arbeidsfordeling** % Undervisning % Forskning  |
| **Navn på ansvarlig leder/mentor**  |

**Karriereplanen bør følges opp og oppdateres regelmessig i årlig medarbeidersamtale**.

En karriereplan er en bevisstgjøringsprosess og dokumentasjon som viser hvilke karrieremål man har. Karriereplanen skal utarbeides i medarbeidersamtalen og skal inneholde en konkretisering av karrieremål og tiltak for å nå de enkelte målene. Ansvaret til å jobbe mot målene i karriereplanen og hvilke relevante tiltak som tilbys ligger både hos den enkelte ansatte og institusjonen.

# FORSKNING OG INNOVASJON

|  |
| --- |
| **Langsiktige mål (2-5 år)** Formulere en konkret målsetting om hva som skal oppnås på sikt.Kan også inkludere momenter fra din overordnede forskningsplan.  |
|   |
| **Oppfølging av resultater fra forrige karriereplan**  |
|  |
| **I samråd med fagleder utarbeides det spesifikke mål og tiltak for faglig utvikling for de kommende 12 mnd.**  |
| **Mål** | **Tiltak** | * **Hvilke hindringer/risikofaktorer ser dere for gjennomføring av tiltakene?**
* **Hvilke muligheter ser dere for gjennomføring av tiltakene?**
 |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

# UNDERVISNING

|  |
| --- |
| **Langsiktige mål (2-5 år)** Formulere en konkret målsetting om hva som skal oppnås på sikt |
|   |
| **Oppfølging av resultater fra forrige karriereplan**  |
|  |
| **I samråd med din fagleder utarbeides det spesifikke mål og tiltak for faglig utvikling for de kommende 12 mnd.**  |
| **Mål** | **Tiltak** | * **Hvilke hindringer/risikofaktorer ser dere for gjennomføring av tiltakene?**
* **Hvilke muligheter ser dere for gjennomføring av tiltakene?**
 |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

# INTERNASJONALISERING, MOBILITET OG NETTVERKSBYGGING

|  |
| --- |
| **Langsiktige mål og strategi (2-5 år)** Formulere en konkret målsetting om hva som skal oppnås på sikt |
|   |
| **Oppfølging av resultater fra forrige karriereplan**  |
|  |
| **I samråd med din fagleder utarbeides det spesifikke mål og tiltak for faglig utvikling for de kommende 12 mnd.**  |
| **Mål** | **Tiltak** | * **Hvilke hindringer/risikofaktorer ser dere for gjennomføring av tiltakene?**
* **Hvilke muligheter ser dere for gjennomføring av tiltakene?**
 |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**PROSJEKTARBEID OG SØKNADSSKRIVING**

|  |
| --- |
| **Langsiktige mål (2-5 år)** Formulere en konkret målsetting om hva som skal oppnås på sikt |
|   |
| **Oppfølging av resultater fra forrige karriereplan**  |
|  |
| **I samråd med din fagleder utvikler du spesifikke mål og tiltak for faglig utvikling for de kommende 12 mnd.**  |
| **Mål** | **Tiltak** | * **Hvilke hindringer/risikofaktorer ser dere for gjennomføring av tiltakene?**
* **Hvilke muligheter ser dere for gjennomføring av tiltakene?**
 |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

|  |
| --- |
| **Videre karriere innenfor akademia**  |
| Et mål for de fleste postdoktorer er at de skal kvalifisere seg for videre karriere ved en akademisk institusjon. NTNU som arbeidsgiver skal bidra til gode karriereløp, slik at medarbeidere i post.doc-stillinger ved fullført engasjementet står best mulig rustet til å konkurrere om stillinger på neste trinn i karriereløpet. Her kan veileder/leder/mentor og post.doc diskutere noen av de følgende spørsmål: |
| Hvilke muligheter har den ansatte innenfor akademia? |  |
| Hvilke strategiske valg kan gjøres i forbindelse med opprykk/vurdering til søknad på en fast vitenskapelig stilling?  |  |
| Hvilken kompetanse kan du trenge å utvikle for å kvalifisere for søknad på en fast vitenskapelig stilling?  |  |
| Hvilke viktige ferdigheter mangler jeg?  |  |
| Hvordan ligger medarbeideren an i forhold til videre kvalifisering for arbeid i vitenskapelige stillinger? |  |

|  |
| --- |
| **Videre karriere innen øvrig arbeidsliv**  |
| Ikke alle som rekrutteres til postdoktorstillinger vil eller kan gå videre innenfor en akademisk karriere. Ulike kunnskapsbaserte yrker i hele samfunnet, både i offentlig og privat sektor, trenger deres kompetanse, - og representerer også attraktive karriereveier.Her kan veileder/leder/mentor og post.doc diskutere noen av de følgende spørsmål: |
| Hvilke muligheter har den ansatte innen øvrig arbeidsliv?  |  |
| Hvilken kompetanse besitter du mot stillinger utenfor akademia? |  |
| Hvilken viktig kompetanse mangler du for å bli attraktiv for øvrig arbeidsliv?  |  |
| Hvilken tilleggskompetanse trenger medarbeideren for å nå sine karrieremål? |  |
| Hvordan kan din faglige og generiske kompetanse tydeliggjøres mot øvrig arbeidsliv?  |  |
| Hvilke muligheter finnes andre steder nasjonalt og internasjonalt, og hva kan NTNU gjøre for å bistå i videre karriereutvikling? |  |